



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Comportamiento organizacional y productividad laboral en los
trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Cordova Lopez, Jesus Maria (orcid.org/0000-0002-3949-6096)

ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023", cuyo autor es CORDOVA LOPEZ JESUS MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO DNI: 10670820 ORCID: 0000-0001-5505-7715	Firmado electrónicamente por: FDTORRESCA el 07- 08-2024 09:51:36

Código documento Trilce: TRI - 0850933



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORDOVA LOPEZ JESUS MARIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JESUS MARIA CORDOVA LOPEZ DNI: 73001939 ORCID: 0000-0002-3949-6096	Firmado electrónicamente por: JCORDOVALO25 el 21- 07-2024 17:39:53

Código documento Trilce: TRI - 0826371

Dedicatoria

A mis queridos padres Santos y Violeta, no hay suficientes palabras en la tierra para expresar todo el amor y la gratitud que siento por ustedes, desde el momento de mi nacimiento han sido mi brújula, el apoyo inquebrantable, sus cuidados y sacrificios todo eso me ha moldeado y ha hecho de mi lo que soy hoy, su amor siempre ha estado presente me ayuda a superar los altibajos de la vida en su presencia encuentro consuelo y amor, su sabiduría y consejos me han enseñado cosas muy importantes en la vida el amor y la resiliencia.

A mis hermanos Einstein y Lyz, a mi hijo, Jhoan Andree quien ha iluminado mi vida con su alegría y su dulzura.

A mi enamorado Jonnatan gracias por motivarme a seguir adelante, por amarme de la mejor manera, por ser los brazos que me brindan seguridad.

A mi mejor amiga Anabella nuestra amistad que trasciende el tiempo y el espacio.

Agradecimiento

A Dios y a la virgen santísima, por darme la vida y la salud, por sus inmensas bendiciones en cada paso que doy.

A la Doctora Fatima del Socorro Torres Caceres, por su orientación y paciencia para concretizar la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de escalar un peldaño más en mi desarrollo académico.

Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad de la asesora	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de la variable comportamiento organizacional (CO) y dimensión</i>	16
Tabla 2. <i>Niveles de la variable productividad laboral (PL) y sus dimensión</i>	16
Tabla 3. <i>Tabla cruzada de las variables CO y PL</i>	17
Tabla 4. <i>Tabla cruzada de la dimensión comportamiento grupal y PL</i>	17
Tabla 5. <i>Tabla cruzada de la dimensión procesos individuales y PL</i>	18
Tabla 6. <i>Tabla cruzada de la dimensión procesos organizacionales y PL</i>	18
Tabla 7. <i>Correlación entre las variables CO y PL</i>	19
Tabla 8. <i>Correlación entre la dimensión comportamiento grupal y PL</i>	20
Tabla 9. <i>Correlación entre la dimensión procesos individuales y PL</i>	20
Tabla 10. <i>Correlación entre la dimensión procesos organizacionales y PL</i>	21

Resumen

El objetivo general de investigación fue determinar la relación del comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023. El estudio aporta al ODS mejores condiciones laborales dentro de una institución pública, ya que se alinea al desarrollo del objetivo, por otra parte, se fortalece la productividad encaminando un trabajo decente con relación a la ODS número ocho. Asimismo, fue una investigación de enfoque cuantitativa, tipo aplicada, diseño no experimental, Correlacional simple, transversal, alcance descriptivo. La muestra no probabilística fue constituida por 55 trabajadores. Los instrumentos aplicados a la muestra fue un cuestionario con el propósito de recoger datos que se procesaron estadísticamente de manera descriptiva y la comprobación de las hipótesis planteadas. En los resultados se determinó que ambas variables tienen relación inversa, puesto que se cruzan con un 65,5% en el nivel medio y bajo; además, se probó una relación positiva débil $R_s=0,398$, donde $(p=0.003 < 0.05)$; por tanto, aceptándose la H_a y rechazando la H_o , esto indica que existe relación significativa entre ambas variables estudiadas comportamiento organizacional y productividad laboral.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, productividad laboral, entidad pública.

Abstract

The general research objective was to determine the relationship between organizational behavior and work productivity in the workers of a district municipality of the Sierra de Piura 2023. The study contributes to the ODS with better working conditions within a public institution, since it is aligned with the development of the objective, on the other hand, productivity is strengthened, leading to decent work in relation to SDG number eight. Likewise, it was a research with a quantitative approach, applied type, non-experimental design, simple correlational, transversal, descriptive scope. The non-probabilistic sample was made up of 55 workers. The instruments applied to the sample was a questionnaire with the purpose of collecting data that was processed statistically in a descriptive manner and the verification of the proposed hypotheses. The results determined that both variables have an inverse relationship, since they intersect with 65.5% at the medium and low level; In addition, a weak positive relationship $R_s=0.398$ was tested, where ($p=0.003 < 0.05$); Therefore, accepting H_a and rejecting H_o , this indicates that there is a significant relationship between both variables studied, organizational behavior and work productivity.

Keywords: Organizational behavior, work productivity, public entity.

I. INTRODUCCIÓN

La principal preocupación de las entidades en el Perú es el comportamiento organizacional, por lo tanto, es fundamental trabajar constantemente para mejorar las condiciones laborales de cada unidad estructural y lograr altos niveles de productividad del recurso humano, en consecuencia, es una tarea crucial para cualquier institución a escala global; para lograr resultados exitosos para la institución es necesario implementar los procesos correctos y reconocer las competencias centrales de los colaboradores (Reyes & Huachaca, 2023).

Por lo tanto, el comportamiento organizacional en el Perú, especialmente en el sector público se contextualiza por los valores y normas que se conceden en el ámbito laboral, sin embargo, los altos ejecutivos deben estar preparados para así enfrentar los escenarios en el que el trabajador sobreponga su forma de trabajar (Rafael, 2022).

Asimismo, Sánchez (2019) la productividad laboral es vulnerable a los diferentes cambios constantes que aparecen en los distintos ámbitos: Social, político, cultural, económico entre otros; por lo tanto, es de suma importancia adaptarse a las necesidades que se presentan, gestionando un clima laboral en las distintas áreas de la organización.

Con relación a los ODS la importancia de este trabajo de investigación nos indica que el comportamiento organizacional permite mejores condiciones laborales dentro de una institución pública, ya que se alinea al desarrollo del objetivo, por otra parte, se fortalece la productividad encaminando un trabajo decente con relación a la ODS número ocho (CEPAL, 2018).

A nivel internacional, la importancia del comportamiento organizacional dentro de una institución pública ayuda a identificar las actitudes orientadas en el desempeño del recurso humano ayudando ser un servidor público eficiente y eficaz siendo un líder de equipo, con un gran sentido de pertenencia para la institución en la cual se presta servicios (Alva, 2022).

A nivel nacional, en el Perú especialmente en las instituciones públicas, hay trabajadores que perciben tratos inapropiados, con una escasa comunicación y una serie de dificultades para distribuir los recursos a trabajar con un elevado desinterés en las organizaciones (Hidalgo, 2022).

En la serranía del alto Piura específicamente en una municipalidad distrital, se ha logrado percibir que existen múltiples problemas, evidenciándose una serie de conflictos internos acompañado de una mala calidad de gestión administrativa, como causa se encuentra la falta de monitoreo y supervisión, planificación inadecuada y favoritismo político, por lo tanto, al no realizar una investigación para dar solución a lo mencionado, tendría como consecuencia una deficiencia organizacional que conllevaría a no cumplir con los objetivos establecidos en la municipalidad distrital.

Frente a la realidad presentada se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación del comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023? Preguntas específicas: ¿Cuál es la relación de la dimensión comportamiento grupal y productividad laboral? ¿Cómo se relaciona la dimensión procesos individuales y productividad laboral? ¿De qué manera se relaciona la dimensión procesos organizacionales y productividad laboral?

El desarrollo de este estudio de investigación se fundamentó en la justificación social, contribuyendo por una parte a la entidad, también, permitiendo entendimiento de la población con relación a la presente problemática que acontece en la entidad ya que es una inmensa preocupación (Hinojosa, 2022).

Asimismo, en relación a la justificación metodología se hará uso del método científico por medio de cuestionario, por lo tanto, con los resultados que se obtuvieron, se brindará un aporte para la solución a la problemática enriqueciendo el CO y PL de los individuos de una entidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019)

Por lo tanto, se ha contribuido de forma práctica a la investigación como una herramienta para solucionar las deficiencias presentes en torno al comportamiento organizacional y productividad laboral, así como emplear nuevas estrategias con la intención de obtener mejoras continuas. Por esa razón, la metodología se justifica en el tipo de estudio, el diseño correlacional de datos descriptivos, la técnica e instrumentos servirán posteriormente para estudios semejantes(Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación del comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023. Objetivo específico: (2) Determinar la relación entre la dimensión comportamiento grupal y productividad laboral. (3) Determinar la relación de la dimensión procesos individuales y productividad laboral. (5) Determinar la relación de la dimensión procesos organizacionales y productividad laboral.

A nivel internacional, Paredes & Rivera (2022) en su investigación dirigida al municipio de Riobamba, el objetivo se basó en analizar el CO y desempeño laboral, la investigación hizo uso de un enfoque cuantitativo, la muestra de 313 colaboradores del municipio, recopilando información por medio de un cuestionario, en donde un total de 90.7% urge implementar mejoras en dicho municipio, entonces, al aplicar la estadística correspondiente se revela que la Rho 0.563 existiendo correlación; por tanto, es de suma importancia detectar e identificar el comportamiento organizacional para mejoras continuas.

De la misma manera, Andrade et al., (2021) el su investigación fue conocer la influencia del comportamiento organizacional y confianza interpersonal en un sector educativo perteneciente a Rio grande do sul, la encuesta estuvo dirigida a 988 colaboradores del sector educativo perteneciente a los sector Rio grande do sul, por lo tanto, al obtener la información los datos obtenidos fueron analizados a través del Spss y Amos, sin embargo en los resultados se encontró la relación de la variables, también, la activación de un comportamiento cooperativo con un gran incremento participativo.

Por lo tanto, Cevallos (2020) en su investigación el objetivo principal se basó en conocer la relación del comportamiento organizacional en el área administrativa en un instituto, de igual forma, la investigación se enmarco metodológicamente cuantitativa, asimismo, la muestra estuvo conformada por 30 servidores con respecto al área administrativa, por lo tanto, se hizo uso de la encuesta, por otra parte, fue validado por el Alfa de Cronbach, con el resultado se dio a conocer que un 100% de los trabajadores, un 26.67% busca soluciones, y un 23.3% pocas veces lo intenta, un 20% siempre intentan, 6.67% nunca intentan buscar soluciones, a raíz de los porcentajes que se obtuvieron se logró identificar la relación del comportamiento organizacional frente a una problemática.

Asimismo, Padilla y Hernández (2020) en su estudio desarrollado en México dirigida al sector hotelero de Zacatecas, cuyo propósito se basó en examinar a los trabajadores del sector hotelero identificando la relación que existe en las variables tanto del comportamiento organizacional y satisfacción, además cuyo instrumento hizo uso de un cuestionario con un total de muestra 212 trabajadores con niveles jerárquicos pertenecientes al sector hotelero de la ciudad de Zacatecas, las técnicas que se emplearon fue la correlación canónica y correlación de Spearman. Con respecto al resultado se logró identificar que existe una conexión de la satisfacción laboral y las conductas, finalmente, se especifica que la satisfacción laboral produce comportamientos organizacionales en gran favor.

Sin embargo, Zondo (2020) en su investigación realizada al sector de organizaciones de sudáfrica especialmente al municipio de Thekwini en KwaZulu, el objetivo principal fue examinar la influencia del compromiso de los empleados para incrementar lo que es productividad ; haciendo uso la metodología descriptiva – exploratoria con su respectivo enfoque cuantitativo, por otra parte, la muestra por 114 trabajadores, de igual manera, recopilando información en una encuesta, concluyendo que los trabajadores no cuentan con la capacidad suficiente a rais de su ausentismo en la organización, la falta de compromiso, en consecuencia, la investigación revela tanto las fortalezas como las debilidades de los trabajadores del municipio de Thekwini.

A nivel nacional, (Arevalo & Salazar, 2023) en su proyecto de investigación desarrollado en una municipalidad provincial de Piura, nos menciona acerca de determinar la relación del trabajo remoto y PL, de manera que su población la conformo 1250 trabajadores, por lo cual su muestra de 80 colaboradores, asimismo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, además, haciendo uso de la técnica de encuesta. Acerca de los resultados mencionan $RS=0,449$ relación positiva moderada, con respecto a las variables: Trabajo remoto y PL. Concluyendo que la productividad del colaborador tiene un gran vínculo el desarrollo de sus respectivas funciones asociando la eficacia y la eficiencia.

Asimismo, Santos (2022) en su investigación realizada en una municipalidad provincial de Ayacucho, se centró en analizar la relación del CO y liderazgo, por lo tanto, dicho estudio conto con un enfoque cuantitativo, correlacional, de lo cual su población fue finita con un total de 292 trabajadores, y su muestra 167 trabajadores, de igual manera, se realizó la encuesta mediante un instrumento recopilando así información para ser validada mediante el Alfa de Cronbach, del cual se arrojó resultados de confiabilidad marcada de 0.782, es por ello que al aplicar la estadística se encontró una correlación positiva tanto para el comportamiento organizacional y liderazgo.

Sin embargo, Holguin (2022) en su estudio realizado en una entidad pública de Apurímac, su objetivo fue determinar si existe relación en la productividad laboral y comportamiento organizacional, de igual manera, la investigación fue aplicada, no experimental, asimismo, su muestra fue conformada de 60 trabajadores, utilizando como instrumento el cuestionario, método cuantitativo, asimismo, se obtuvieron un nivel bajo coeficiente con respecto a su correlación con un valor de 0.252 y una significancia 0.042 menor de 0.05, como resultado se observó la relación baja de las variables tanto del comportamiento organizacional y productividad laboral.

Por otra parte, Cordova (2022) en su investigación que realizó específicamente en Cusco una entidad pública, en el área de obras, su objetivo analizar la relación del CO y PL, con relación a este estudio fue con enfoque cuantitativo con el nivel descriptivo, diseño no experimental, por lo tanto, su población estuvo conformada de 80 trabajadores, aplicando el instrumento cuestionario, por otro lado, se obtuvo una $RS=$ de 0.394, concluyendo la existencia relación significativa, positiva, moderada.

Finalmente, Inga (2021) en su estudio en una municipalidad provincial, mediante su investigación analizó el CO y PL en los trabajadores de una municipalidad, el objetivo central en identificar el comportamiento organizacional y productividad, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional; además conto con una muestra de 50 trabajadores de la entidad ; se concluye que se encontró una correlación de Pearson de 69.2%, concluyendo que hay una correlación considerable directa mediante el comportamiento organizacional y la productividad laboral.

Asimismo, en el trabajo de investigación con relación a la primera variable comportamiento organizacional se considera las siguientes bases teóricas: Teoría de la equidad de Adams citado por Chiavenato (2019) menciona al proceso de motivación, por lo cual se fundamenta en una comparación que realiza el trabajador mediante su participación, remuneración con los demás trabajadores.

Acerca de la segunda Teoría de la jerarquía *de las necesidades* de Maslow, si se desea motivar a los trabajadores, es importante identificar el nivel de jerarquía del individuo (Robbins, 2019).

Por lo tanto, para lograr una apetecible administración hacemos mención a los 4 modelos más conocidos de Hodgetts: 1. Modelo de participación: Aumenta el beneficio de sus colaboradores, incrementando un gran desempeño y bienestar personal. 2. Modelo de custodia: Es el recurso económico fundamental para los beneficios. 3. Modelo de Apoyo: se fomenta un clima favorable ayudando a los subordinados. 4. Modelo colegiado: Hace referencia a un determinado individuo con el objetivo común (Molina et al., 2016).

Por otra parte, se define la variable comportamiento organizacional, primeramente, el CO es muy importante en la gestión de negocios, descubriendo el gran impacto que tienen las personas dentro de una organización pública o privada, también se hace referencia a la interrelación entre el individuo y la organización, por consiguiente, es de suma importante conocer que el individuo interactúe en la organización (Guevara, 2020).

Asimismo, Robbins y Coulter (2018) indica como el comportamiento organizacional es fundamental, por lo tanto, se analiza minuciosamente como es el comportamiento del ser humano en el trabajo; el comportamiento organizacional es una exploración del individuo y los ejecutivos de las organizaciones.

Además, Briones (2018) hacen mención que el CO es una investigación del desempeño, actitudes de los colaboradores que pertenecen a una organización, por consiguiente, al analizar la situación se podrá observar la eficacia y productividad en la empresa.

Por lo tanto, Guevara (2020) sustenta que el comportamiento organizacional es una investigación del ser humano en el ambiente de la organización, su finalidad consiste en un estudio y análisis del comportamiento de los individuos en ambientes organizacionales, con la finalidad de trabajar eficientemente y eficazmente

Por otra parte, el comportamiento organizacional mantiene una relación significativa entre los colaboradores y la empresa, es decir, que todo trabajador debe interactuar con la organización de manera eficiente para obtener una buena productividad y conseguir buenos resultados, es decir, es un recurso esencial para el crecimiento y funcionamiento de la organización (Macedo, 2022).

De modo que las Dimensiones de la variable Comportamiento Organizacional son las siguientes: Comportamiento grupal: Hace referencia al ser humano que pertenece a una empresa, analizando el grupo y el comportamiento hacia la organización; de modo que las distintas dinámicas ya sean grupales e individuales contribuirán al social con respecto al comportamiento de las organizaciones (Robbins & Coulter, 2018).

Asimismo, como segunda dimensión procesos individual: La conducta es el pilar fundamental del desempeño de la empresa, por ende, es esencial fortalecer la conducta del trabajador y evitar conductas que alejan la productividad del trabajo (Robbins, 2019).

Finalmente, como tercera dimensión Procesos organizacionales, hace referencia a la conducción de un determinado grupo, sin embargo, los individuos que prestan sus servicios a la organización deben tener en claro cada detalle de la ejecución de los trabajos (Taype, 2023).

Asimismo , la variable Productividad laboral, encontramos la Teoría de los 2 factores según Robbins (2019) es indispensable la relación entre el individuo con el trabajo, por ende, es primordial la actitud del trabajador hacia el trabajo determinado el éxito o fracaso.

Fedulova et al., (2019) menciona que la productividad laboral es un mecanismo que ayudará a los trabajadores de una organización a presentar calidad en sus labores, es por ende que al cuantificar el desempeño se realizará evaluaciones, rendimiento del trabajo.

Achahui y Condori (2021) indica que una buena productividad laboral dentro las organizaciones es esencial para su crecimiento, en efecto, es el responsable del desempeño de los trabajadores mediante herramientas fundamentales para la organización.

Sin embargo, Romero (2022) la PL se manifiesta mediante los trabajadores que tienen la vocación del desempeño de sus respectivas funciones, asimismo es importante que los responsables de una organización mantengan motivados a sus trabajadores de manera positiva, para que así el recurso humano tenga compromiso, se concentre en sus actividades y así lograr buenos resultados conjuntamente.

Además, Robbins & Judge (2019) considera que la productividad tiene un gran nivel con relación al CO , en efecto, lo que es la producción demanda tanto de la eficacia y eficiencia.

Asimismo, el autor Prakash et al., (2017) determinó que la PL tiene una gran relación en los enfoques innovadores, es por ello, que es importante con personas calificadas en una organización. De igual manera, Shammari et al., (2019) la productividad laboral se refleja en las actitudes del trabajador frente a su trabajo, con relación a necesidades individuales, recompensas equitativas y un excelente ambiente de apoyo que promueven su estructura organizacional.

Sin embargo, Alucina (2017) considera que la productividad laboral es un reflejo en la eficiencia con relación al proceso productivo de la organización.

Con relación a las dimensiones de la PL son las siguientes: Dimensiones técnicas, al medir la productividad mediante una serie de factores técnicos, se establece la eficiencia, eficacia, efectividad como los respectivos indicadores, hace referencia a la empresa pretendiendo optimizar el rendimiento de las organizaciones, por otra parte, la eficiencia, hace consideración la supervivencia de la organización, logrando sus fines mediante un bajo costo (Robbins y Judge, 2019).

Dimensiones sociales, en donde León (2019) afirma que una elevada productividad laboral se determina como un bienestar en la parte económica y lo social. Dimensiones individuales, el autor Cequea et al., (2016) la dimensión individual más que todo abarca la relación de las competencias laborales ya que es una relevancia positiva

ante una entidad.

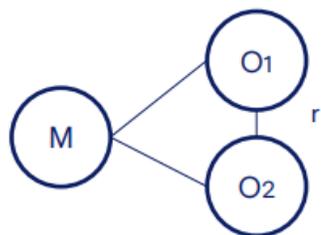
Por consiguiente, la HG : Ha: Existe relación significativa entre el Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura. Ho: No existe relación significativa entre el Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura. Asimismo, HE: (1) Ha: Existe relación entre la dimensión procesos organizacionales y la PL. (2) Ha: La dimensión procesos individuales se relaciona entre la PL. (3) Ha: Existe relación entre la dimensión procesos organizacionales y PL.

II. METODOLOGÍA

Primeramente, la investigación fue de tipo aplicada, por lo que se destaca su importancia mediante el proceso de la investigación, por medio de datos seleccionados con la ayuda de investigaciones; impulsando a desarrollar la información las respectivas variables, comportamiento organizacional y productividad laboral (Ñaupas et al., 2018).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo, por lo que se ha comprobado y aplicado la lógica deductiva. Así mismo, Sánchez (2019) lo define como un medio de recopilación y un profundo análisis de datos cuantitativos. Sin embargo, el diseño de investigación de mi estudio es no experimental de tipo transversal, según Hernández y Mendoza (2018) un diseño no experimental se realiza sin manipulación de las variables. Además, este estudio de investigación no se ha realizado ningún cambio intencional en la variable. Por otra parte, Ramírez et al., (2023) nos menciona que una investigación transversal hace referencia a un fenómeno de un estudio específico.

Diseño de investigación



M: Trabajadores.

O1: Variable CO

O2: Variable PL

r: relación.

De alcance descriptivo correlacional, Rendón et al., (2017) menciona el análisis descriptivo va relaciona con una estadística mediante lo cual se formula diversas representaciones ya sea en gráficas, figuras cuadros o tablas. Asimismo, Huamani (2019) es correlacional porque busca mostrar cómo hay una estrecha relación en las variables, también este estudio de investigación estará adaptando cuando la indagación tiene dos o más variables que se quieren medir o revelar su relación.

Primeramente, la variable comportamiento organizacional mantiene una estrecha relación con significancia entre los colaboradores y la entidad, es decir, que todo trabajador debe interactuar con la organización de manera eficiente para obtener una buena productividad y conseguir buenos resultados, es decir, es un recurso esencial para el crecimiento y funcionamiento de la organización (Gómez, 2018).

Con relación a la variable uno, se realizará como técnica de encuesta, además, con un instrumento llamado cuestionario tipo Likert constituido por 16 preguntas; siendo sus dimensiones, Comportamientos Grupales, Procesos Individuales, Procesos organizacionales; la dimensión 1, con 6 preguntas, la dimensión 2 con 5 preguntas, la dimensión 3 con 5 preguntas, cuyas alternativas de respuestas fueron de escala Likert.

Por otra parte, Robbins y Coulter (2018) considera que la productividad laboral tiene un gran nivel con relación al comportamiento organizacional, en efecto, la productividad demanda tanto de la eficacia y eficiencia.

Con respecto a la variable dos, se realizó la técnica de encuesta, además, con un instrumento llamado cuestionario tipo Likert constituido mediante 16 preguntas; siendo sus dimensiones: Dimensiones individuales, Dimensiones técnicas, Dimensiones Sociales, la dimensión 1, con 9 preguntas y la dimensión 2 con 3 preguntas, dimensión 3 con 4 preguntas cuyas alternativas de respuestas fueron de escala Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Por consiguiente, la investigación en su población fue conformada por 55 trabajadores de la municipalidad distrital.

Por tanto, Gómez (2019) menciona que la población se define por medio de criterios, donde son seleccionados de forma determinada. De tal forma, Ramos et al., (2020) señala que el término población puede ser finita o infinita con sus respectivas características. Como criterios de inclusión tenemos los colaboradores nombrados y criterios de exclusión los ex colaboradores.

En cuanto a la muestra estuvo conformada por la misma población, es decir una muestra censal. Según Ramirez et al., (2018) una muestra censal es el total del 100% que conforman las unidades en la investigación propuesta. También, el muestreo según Ñaupas Paitán et al., (2018) menciona que el método probabilístico se rige en la leyes matemáticas y estadísticas, porque todo el conjunto de individuos de la muestra ha tenido las mismas probabilidades de haber sido seleccionado permitiendo así un nivel de confianza o error. Sin embargo, la unidad de análisis se ha considerado a los trabajadores ya sean los nombrados y contratados.

Por otra parte, la técnica que se usó para la investigación fue la encuesta, es decir, Ramirez et al., (2018) con relación a la encuesta es un método mediante una recolección de datos fundamental a partir de un muestreo de personas, con el objetivo de generar resultados para una población comprendiendo sus necesidades y problemas de los trabajadores, teniendo en cuenta sus aspectos en los que se relaciona. Por otro lado, la encuesta estuvo dirigida a los trabajadores de la entidad.

Tejada y Giménez (2017) un instrumento se utiliza en la recopilación de información, asimismo, de una forma planificada permitiendo tener en cuenta las variables de interés en un estudio, conteniendo preguntas de tipo abierto y cerrado, la última es la más utilizada, pues da la elección entre distintas respuestas. Es importante porque da pase a verificar nuestra hipótesis y contrastar los objetivos.

El instrumento que se hizo uso fue el cuestionario creado mediante la plataforma Google Forms el cual se envió por la aplicación de WhatsApp a todos los trabajadores ya sean contratados y nombrados de la entidad para que respondan las preguntas según las instrucciones establecidas; con una escala de Likert en lo cual estuvo conformada por 5 opciones de respuesta según lo planteado para la interpretación de resultados.

Por otra parte, el instrumento de medición para la variable 1: Comportamiento Organizacional estuvo constituido por 16 preguntas; siendo sus dimensiones, comportamientos grupales, procesos individuales, procesos organizacionales; la dimensión 1, con 6 preguntas, la dimensión 2 con 5 preguntas, la dimensión 3 con 5 preguntas de escala conforme se detalla en el instrumento.

Productividad Laboral estuvo conformada por 16 preguntas; siendo sus dimensiones: dimensiones individuales, dimensiones técnicas, dimensiones sociales, la dimensión 1, con 9 preguntas y la dimensión 2 con 3 preguntas, dimensión 3 con 4 preguntas de escala ordinal tipo Likert conforme se detalla en el instrumento.

En cuanto a la validez de los instrumentos se consideró 3 profesionales expertos en la materia quien validó las preguntas del instrumento creado para el : CO y PL. Por otra parte, Sánchez et al., (2018) menciona que mediante la validez ya sea de un cuestionario es atributo de un instrumento ya que es la medición de características o rasgos.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento fue analizada por α SPSS versión 29 una prueba piloto conformada por 20 trabajadores, lo que precisa que está estrechamente relacionado al conjunto de preguntas. Por otro lado, McDonald et al., (2019) menciona que la confiabilidad nos da a entender cuál es el nivel de los ítems, en efecto se mide por medio del Alfa de Cronbach, en donde estima confiabilidad. En cuanto a los resultados: Comportamiento Organizacional: .919 por tanto, para la Productividad Laboral: .865.

Los procedimientos de la investigación tuvieron como primera etapa coordinar el permiso para el uso de información de una municipalidad distrital, seguidamente la construcción del instrumento de nuestra técnica, en este caso el cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores de las respectivas variables, como segunda etapa se solicitó la validación por 3 expertos recibiendo los resultados positivos y como tercera etapa se pidió la autorización al alcalde de la entidad pública.

Asimismo, se aplicó el instrumento a la muestra, la cual fue debidamente informada mediante la aplicación WhatsApp para responder al cuestionario virtual mediante la plataforma Google Forms, procesamos los datos al SPSS versión 29, para analizarlo respectivamente en cuanto al nivel de confiabilidad con Alfa de Cronbach. Una vez recopilados los datos, se trasladaron a Excel para ser procesados en el programa SPSS 29, para obtener los análisis descriptivos para la observación e interpretación de los resultados.

El método de análisis de datos para esta presente investigación, se analizó las variables CO y PL mediante un cuestionario, por ende, se aplicó la prueba de normalidad-KS; siendo la muestra de 55 trabajadores, según el resultado paramétrico, permitió determinar el coeficiente de correlación siendo Spearman, por lo tanto, los resultados que se obtendrán se insertaran mediante un software SPSS- versión 29, para así analizarlo y graficarlo, seguidamente interpretando los resultados correspondientes.

Por otra parte, los aspectos éticos al desarrollar la investigación se deben tener principios éticos, para poder desarrollar la investigación es primordial considerar la libre participación de las personas que van a colaborar en el estudio, este principio inicia con el permiso informado para los participantes, donde se les brinda la información necesaria, como lo es en que consiste la investigación, así como los propósitos por los que se hace el estudio y los objetivos que marcan la investigación, considerando voluntariamente participar respondiendo el cuestionario de forma anónima.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la variable comportamiento organizacional (CO) y sus dimensiones.

Niveles	CO		D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	21,8%	17	30,9%	31	56,4%	30	54,5%
Medio	43	78,2%	38	69,1%	20	36,4%	25	45,5%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	4	7,3%	0	0,0%
Total	55	100,0%	55	100,0%	55	100,0%	55	100,0%

Nota. Los resultados evidencian que existe un nivel medio en el comportamiento organizacional con 78,2%; asimismo, la dimensión C. grupal con un 69,1%; los procesos individuales con un nivel bajo con 56,4% y en el mismo nivel los procesos organizacionales con 54,5%.

Tabla 2

Niveles de la variable productividad laboral (PL) y sus dimensiones

Niveles	PL		D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	48	87,3%	45	81,8%	45	81,8%	36	65,5%
Medio	7	12,7%	10	18,2%	10	18,2%	19	34,5%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	55	100,0%	55	100,0%	55	100,0%	55	100,0%

Nota. Los resultados muestran que existe un nivel bajo en la productividad laboral con 81,3%; asimismo la dimensión técnica con un 81,8%; la dimensión social tiene un nivel bajo con 81,8% y en el mismo nivel la dimensión individual con 65,5%

OG: Determinar la relación del CO Y PL

Tabla 3

Tabla cruzada de las variables CO y PL

			PL		
			Bajo	Medio	Total
CO	Bajo	n	12	0	12
		%	21,8%	0,0%	21,8%
	Medio	n	36	7	43
		%	65,5%	12,7%	78,2%
Total		n	48	7	55
		%	87,3%	12,7%	100,0%
Chi-cuadrado=2,238			P valor=0,135		

Nota. Los hallazgos demuestran una relación inversa, puesto que se cruzan con un 65,5% en el nivel medio y bajo, esto significa que a un comportamiento organizacional de nivel medio existe una baja productividad.

OE 1: Determinar la relación entre la dimensión comportamiento grupal y la PL

Tabla 4

Tabla cruzada de la dimensión comportamiento grupal y PL

			PL		
			Bajo	Medio	Total
Comportamiento grupal	Bajo	n	16	1	17
		%	29,1%	1,8%	30,9%
	Medio	n	32	6	38
		%	58,2%	10,9%	69,1%
Total		n	48	7	55
		%	87,3%	12,7%	100,0%
Chi-cuadrado=1,038			P valor=0,308		

Nota. Los hallazgos demuestran una relación inversa, puesto que se cruzan con un 58,2% en el nivel medio y bajo, esto significa que a un comportamiento grupal de nivel medio existe una baja productividad.

OE 2: Determinar la relación entre la dimensión procesos individuales y la PL

Tabla 5

Tabla cruzada de la dimensión procesos individuales y PL

			PL		
			Bajo	Medio	Total
Procesos individuales	Bajo	n	28	3	31
		%	50,9%	5,5%	56,4%
	Medio	n	17	3	20
		%	30,9%	5,5%	36,4%
	Alto	n	3	1	4
		%	5,5%	1,8%	7,3%
Total		n	48	7	55
		%	87,3%	12,7%	100,0%
Chi-cuadrado=0,895			P valor=0,639		

Nota. Los hallazgos demuestran una relación directa, puesto que se cruzan con un 50,9% en el nivel bajo y bajo, esto significa que a un proceso individual de nivel bajo existe una baja PL.

OE 3: Determinar la relación de la dimensión procesos organizacionales y la PL.

Tabla 6

Tabla cruzada de la dimensión procesos organizacionales y PL

			PL		
			Bajo	Medio	Total
Procesos organizacionales	Bajo	n	28	2	30
		%	50,9%	3,6%	54,5%
	Medio	n	20	5	25
		%	36,4%	9,1%	45,5%
Total		n	48	7	55
		%	87,3%	12,7%	100,0%
Chi-cuadrado=2,183			P valor=0,140		

Nota. Los hallazgos demuestran una relación directa, puesto que se cruzan con un 50,9% en el nivel bajo y bajo, esto significa que a un proceso organizacional de nivel bajo existe una baja PL.

Prueba de normalidad

Se empleó la prueba de KS tomando en cuenta que la muestra es mayor a 50, por consiguiente, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 para la variable Comportamiento Organizacional y 0,030 para la variable Productividad Laboral, teniendo ambos datos no paramétricos ya que no siguen una distribución normal, por tal motivo se aplica el estadístico Rho Spearman por ser una prueba estadística no paramétrica.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el CO y la PL

Ha: Existe relación significativa entre el CO y la PL

Tabla 7

Correlación entre las variables CO y PL

			CO	PL
Rho de Spearman	CO	Coefficiente de correlación	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	55	55
	PL	Coefficiente de correlación	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	55	55

Nota. Se evidencia un coeficiente de 0,398, siendo positiva débil, donde ($p=0.003 < 0.05$), aceptándose la Ha y rechazando la Ho, esto indica que existe relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Prueba de HE 1

Ho: No existe relación entre la dimensión comportamiento grupal y la PL.

Ha: Existe relación entre la dimensión comportamiento grupal y la PL.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión comportamiento grupal y PL

		COMPORTAMIENTO GRUPAL		PL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO GRUPAL	Coefficiente de correlación	1,000	,275*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	55	55
	PL	Coefficiente de correlación	,275*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	55	55

Nota. Se evidencia una correlación positiva débil siendo ésta 0,275, donde ($p=0.042 < 0.05$), aceptándose la Ha y rechazando la Ho, por tal motivo, existe relación significativa entre la dimensión comportamiento grupal y la PL.

Prueba de HE2

Ho: No existe relación entre la dimensión procesos individuales y la PL.

Ha: Existe relación entre la dimensión procesos individuales y la PL.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión procesos individuales y PL

		PROCESOS INDIVIDUALES		PL
Rho de Spearman	PROCESOS INDIVIDUALES	Coefficiente de correlación	1,000	,291*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	55	55
	PL	Coefficiente de correlación	,291*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	55	55

Nota. Se evidencia un vínculo correlacional positivo débil de 0,291, donde ($p=0.031 <$

0.05), aceptándose la Ha y rechazando la Ho, por ende, existe relación significativa entre la dimensión procesos individuales y la PL.

Prueba de HE 3

Ho: No existe relación entre la dimensión procesos organizacionales y la PL.

Ha: Existe relación entre la dimensión procesos organizacionales y la PL.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión procesos organizacionales y PL

			PROCESOS ORGANIZACIONALES	PL
Rho de Spearman	PROCESOS ORGANIZACIONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	PL	N	55	55
		Coefficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

Nota. Se evidencia un vínculo correlativo positivo moderado de 0,436, donde ($p=0.001 < 0.05$), aceptándose la Ha y rechazando la Ho, por ende, existe relación significativa entre la dimensión procesos organizacionales y la PL .

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal fue determinar la relación del comportamiento organizacional (CO) y productividad laboral (PL), los hallazgos demostraron una relación inversa, puesto que se cruzan con un 65,5% en el nivel medio y bajo, esto significa que a un comportamiento organizacional de nivel medio existe una baja productividad. Con respecto a la H. general el valor de $RS = 0,398$, siendo positiva débil, donde ($p=0.003 < 0.05$), aceptándose la H_a y rechazando la H_o , esto indica que existe relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Al respecto, los resultados tienen semejanza con el autor Cordova (2022) quién en su investigación tuvo como objetivo similar analizar la relación del CO y PL, asimismo, con una metodología semejante en donde en el resultado se encontró una existente relación significativa, positiva, moderada ($RS = 0,494$) con una significancia de 0.000 concluyendo que existe relación en los resultados tanto del CO y PL. Por otra parte, el autor Chávez (2022) en su investigación fue determinar la relación existente entre el CO y eficiencia laboral en donde se concluye que la variable CO se relaciona de manera directa y positiva con la variable eficiencia laboral con ($RS=0,830$) con una significancia de 0.000 indicando que el CO mejorara con la eficiencia laboral.

En tal sentido, se hace mención la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, en donde si se desea motivar a los trabajadores, es importante identificar el nivel de jerarquía del individuo con relación a la productividad laboral (Robbins, 2019). También, Briones (2018) hacen mención que el CO es una investigación del desempeño, actitudes de los colaboradores que pertenecen a una organización, por consiguiente, al analizar la situación se podrá observar la eficacia y productividad en la empresa. Además, Fedulova et al., (2019) la PL es un mecanismo que ayudará a los trabajadores de una organización a presentar calidad en sus labores, es por ende que al cuantificar el desempeño se realizará evaluaciones, rendimiento del trabajo.

Según el primer O. Específico los hallazgos demostraron una relación inversa, puesto que se cruzan con un 58,2% en el nivel medio y bajo, esto significa que a un comportamiento grupal de nivel medio existe una baja productividad. Por lo tanto, en la H. Específica 1 se evidencia una correlación positiva débil siendo ésta 0,275, donde ($p=0.042 < 0.05$), aceptándose la H_a y rechazando la H_o , por tal motivo, existe relación significativa entre la dimensión comportamiento grupal y la productividad laboral.

Con relación a los resultados tienen relación con el autor, Holguin (2022) en su estudio el objetivo fue determinar si existe relación en la productividad laboral y comportamiento organizacional, como resultado , se obtuvo un nivel bajo coeficiente con respecto a su correlación con un valor de 0.252 y una significancia 0.042 menor de 0.05, como resultado se observó la relación baja de las variables tanto del CO y PL.

En tal sentido, la teoría de los 2 factores según el autor Robbins (2019) es indispensable la relación entre el individuo con el trabajo, por ende, es primordial la actitud del trabajador hacia el trabajo determinando así bien el éxito o el fracaso. Por lo tanto, el comportamiento grupal hace referencia al ser humano que pertenece a una empresa, analizando el grupo y el comportamiento hacia la organización; de modo que las distintas dinámicas ya sean grupales e individuales contribuirán al social con respecto al comportamiento de las organizaciones (Robbins & Coulter, 2018).

Por lo tanto, Guevara (2020) sustenta que el comportamiento organizacional es una investigación del ser humano en el ambiente de la organización, su finalidad consiste en un estudio y análisis del comportamiento de los individuos en ambientes organizacionales, con la finalidad de trabajar eficientemente y eficazmente. Por otra parte, Achahui y Condori (2021) indica que una buena productividad laboral dentro las organizaciones es esencial para su crecimiento, en efecto, es el responsable del desempeño de los trabajadores mediante herramientas fundamentales para la organización.

En cuanto, al O. Específico 2 los hallazgos demostraron una relación directa, puesto que se cruzan con un 50,9% en el nivel bajo y bajo, esto significa que a un comportamiento grupal de nivel bajo existe una baja productividad. Sin embargo, en la H. Específica 2 se evidencio un vínculo correlacional positivo débil de 0,291, donde ($p=0.031 < 0.05$), aceptándose la H_a y rechazando la H_o , por ende, existe relación significativa entre la dimensión procesos individuales y la productividad laboral.

Los resultados tienen relación con (Arevalo & Salazar, 2023) en su investigación nos menciona acerca en determinar la relación del trabajo remoto y PL, acerca de los resultados mencionan $RS=0,449$ relación positiva moderada, con respecto a las variables: Trabajo remoto y PL. Concluyendo así que la productividad del colaborador tiene un gran vinculo en el desarrollo de sus respectivas funciones asociando la eficacia y la eficiencia.

Al respecto, los procesos individuales es la conducta fundamental del desempeño de la empresa, por ende, es esencial fortalecer la conducta del trabajador y evitar conductas que alejan la productividad del trabajo (Robbins, 2019). Romero (2022) afirma que la productividad laboral se manifiesta mediante los trabajadores que tienen la vocación del desempeño de sus respectivas funciones, asimismo es importante que los responsables de una organización mantengan motivados a sus trabajadores de manera positiva, para que así el recurso humano tenga compromiso, se concentre en sus actividades y así lograr buenos resultados conjuntamente. Asimismo, Alucina (2017) considera que la productividad laboral es un reflejo en la eficiencia con relación al proceso productivo de la organización.

Con respecto al O. Específico 3 Los hallazgos demostraron una relación directa, puesto que se cruzan con un 50,9% en el nivel bajo y bajo, esto significa que a un comportamiento grupal de nivel bajo existe una baja productividad. También, en la H. específica 3 se evidenció un vínculo correlativo positivo moderado de 0,436, donde ($p=0.001 < 0.05$), aceptándose la H_a y rechazando la H_o , por ende, existe relación

significativa entre la dimensión procesos organizacionales y la productividad laboral.

Los resultados tienen semejanza con el autor Paredes & Rivera (2022) su investigación dirigida se basó en analizar el CO y desempeño laboral, acerca de los resultados, se aplicó la estadística correspondiente se revela que la $RS=0.563$ existiendo correlación en las variables; por tanto, es de suma importancia detectar e identificar el comportamiento organizacional para mejoras continuas.

Acerca de los procesos organizacionales, hace referencia a la conducción de un determinado grupo, sin embargo, los individuos que prestan sus servicios a la organización deben tener en claro cada detalle de la ejecución de los trabajos encomendados (Taype, 2023). En cuanto a, Shammari et al., (2019) la productividad laboral se refleja en las actitudes del trabajador frente a su trabajo, con relación a necesidades individuales, recompensas equitativas y un excelente ambiente de apoyo que promueven su estructura organizacional. De igual forma, Robbins y Coulter (2018) indican que el comportamiento organizacional es un área de estudio que se centra en analizar el comportamiento del ser humano en el trabajo; el comportamiento organizacional es una exploración del individuo y los ejecutivos de las organizaciones.

V. CONCLUSIONES

El comportamiento organizacional (CO) y productividad laboral (PL) demuestran una relación inversa de 65.5% en el nivel medio y bajo; además, se probó una relación positiva débil con $R_s=0,398$ y significativa con un p valor $=0,000$ que es $< 0,05$; por tanto, aceptándose la H_a y rechazando la H_o concluyendo que existe relación entre las variables.

El comportamiento grupal se relaciona de manera inversa con la productividad laboral, con un 58,2% en el nivel medio y bajo, se probó una correlación positiva débil siendo ésta 0,275, donde ($p=0.042 < 0.05$); asimismo, aceptándose la H_a y rechazando la H_o , concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión comportamiento grupal y la productividad laboral.

Los procesos individuales se relacionan de manera directa con la productividad laboral con un 50,9% en el nivel bajo, asimismo, se probó una relación positivo débil de 0,291 significativa con un p valor $=0,031$ que es $< 0,05$; por tanto, aceptándose la H_a y rechazando la H_o concluyendo la relación significativa entre procesos individuales y productividad laboral.

Los procesos organizacionales se relacionan de manera directa con la productividad laboral con un 50,9% en el nivel bajo y bajo, de igual manera, Se evidenció un vínculo correlativo positivo moderado de 0,436; por lo tanto, donde ($p=0.001 < 0.05$), aceptándose la H_a y rechazando la H_o , concluyendo la relación significativa entre la dimensión procesos organizacionales y la productividad laboral

VI. RECOMENDACIONES

A la municipalidad distrital con relación a la variable comportamiento organizacional promover diversas capacitaciones para incentivar a los trabajadores con el objetivo de incrementar la productividad laboral en la entidad edil, ya que estas acciones se rigen en aumentar el nivel del comportamiento grupal, procesos individuales, procesos organizacionales, de igual forma orientándose por un trabajo decente en relación a la ODS.

Brindar capacitaciones destinadas a aumentar el nivel tanto del comportamiento grupal, procesos individuales y procesos organizacionales, sean capacitaciones presenciales para que así los trabajadores interactúen equitativamente, practicando dinámicas en grupos y por otra parte, fortaleciendo la comunicación de todos los servidores

Desarrollar una investigación experimental, por otro lado, ampliando lo que la muestra de estudio, así también, brindar talleres a todos los servidores de la entidad, acerca de cómo mejorar el comportamiento organizacional frente a la gestión pública, fortalecimiento por otra parte la productividad laboral del trabajador.

REFERENCIAS

- Achahui, B., & Condori, M. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021* [Universidad César vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634>
- Alucina, M. (2017). *Labour Productivity: Concepts and Tendencies. Economic Sciences Series* [Ovidius University of Constantza, Faculty of Economic Sciences]. <https://ideas.repec.org/a/ovi/oviste/vxviy2017i2p258-262.html>
- Andrade, T. de, Estivaleta, B., Malheiros, B., & Rossato, P. (2021). Confiança Interpessoal E Confiança Organizacional Como Antecedentes Dos Comportamentos De Cidadania Organizacional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 27(3), 749–775. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.332.106296>
- Alva, A. (2022). *Gestión de los recursos humanos para el mejoramiento del valor público en la administración de la UNSM*. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/4339>
- Arevalo, M., & Salazar Ruiz, P. (2023b). *Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10478>
- Briones, L. (2018). *Organizational behavior and its impact on the attitudes of human talent in the university environment*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.html>
- CEPAL. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2016). *La Productividad desde una Perspectiva Humana: Dimensiones y Factores*. <https://oa.upm.es/cgi/export/10774/>
- Chiavenato, I. (2019). *Organizational Behavior: the dynamics of success in organizations*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Cordova, A. (2022). *Comportamiento Organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96893>

- Fedulova, I., Yurievna, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., & Glyzina, M. (2019). *Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region*. <https://ideas.repec.org/a/ssi/jouesi/v7y2019i2p1059-1073.html>
- Gómez, A. (2019). *Relación entre endomarketing con el compromiso organizacional de los colaboradores en el Casino las Vegas, distrito de Tarapoto – 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38012>
- Guevara, S. (2020). *Organizational Behavior and its Role in Management of Business*. 8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7510871.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Editorial). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hidalgo, G. (2022). *Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77771>
- Hinojosa, A. (2022). *Justificaciones de un proyecto de investigación en ciencias empresariales*. <https://www.aldia.unah.edu.pe/justificaciones-de-un-proyecto-de-investigacion-en-ciencias-empresariales/>
- Holguin, Y. (2022). *Comportamiento organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac, 2022* [Universidad César Vallejo]. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131926>
- Huamani, S. (2019). *Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria* [Universidad Nacional de Tumbes]. http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1641/HUAMANI_MANTARI%2C_SOFIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, C. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una Municipalidad Provincial de Piura, 2021* [Universidad César Vallejo]. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1).

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80956>
- León, L. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* [Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSM_5c6015f5e02416ef8883e4fb4f3248f9
- Molina, L., Briones, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas.* 2, 498–510. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=5802885>
- Macedo, G. (2022). Propuesta de comportamiento organizacional para mejorar la gestión educativa en la UGEL Picota, 2022 [Univercidad César Vallejo]. In *SAGE Open*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Macedo+Vásquez%2C+Gilber>
- Mcdonald, N., Schoenebeck, S., & Forte, A. (2019). “*Reliability and Inter-rater Reliability in Qualitative Research: Norms and Guidelines for CSCW and HCI Practice*”. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3359174>
- Ñaupas, H., Mejía, L., & Novoa, J. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (de la U, 2). <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Padilla, J., & Hernández, R. (2020). *Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction Within Hosting Sector Employees In Zacatecas, México.* 606–626. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7316517>
- Padilla, P., & Toapanta Cevallos, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en el área administrativa en instituciones de Educación Superior* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31265>
- Paredes, P., & Rivera Romero, A. P. (2022). *Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Riobamba, periodo 2019* [Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.esepoch.edu.ec/handle/123456789/17662>
- Prakash, A., Jha, S., Prasad, D., & Singh, K. (2017). *Productivity, quality and business*

- performance: an empirical study. International Journal of Productivity and Performance Management.* <https://ideas.repec.org/a/eme/ijppmp/ijppm-03-2015-0041.html>
- Rafael, D. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78483>
- Ramírez, A., Guanuche, M., Cahuana, R., Vera, R., & Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica.* <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/105>
- Ramirez, L., Espindola, C., & Ruiz, G. (2018). *Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach.* https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_abstract&lng=en
- Ramos, J., Bazalar, A., & Del Águila Ríos, V. (2020). *Estadística básica para los negocios* [Universidad de Lima]. <https://cris.ulima.edu.pe/en/publications/estadística-básica-para-los-negocios>
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, G. (2017). *Descriptive statistics.* 12. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Reyes, R., & Huachaca, A. (2023). *Comportamiento organizacional y metodologías ágiles en una entidad aseguradora, sede San Isidro (Lima- Perú), 2022.* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1810-99932023000200119&lng=es&nrm=iso
- Robbins, S y Judge, T. (. (2019). *Comportamiento organizacional.* VII, 572–592. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.600>
- Robbins, C., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13.^a ed.). https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=7629
- Robbins, S. (2019). *Comportamiento Organizacional* (15th ed.). https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Romero, A. (2022). *Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021* [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77625>

Sánchez, F. (2019). *Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus.*

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística.* <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1960>

Santos, K. M. (2022). Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2022. In *Proceso de gestión de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97671>

Shammari, M., & Alam, Z. (2019). *Organizational culture and job satisfaction in a telecommunications company in the kingdom of Bahrain.* 7. <https://pjms.zim.pcz.pl/resources/html/article/details?id=183834&language=en>

Taype, M. (2023). *Emotional intelligence in organizations.* <https://www.grandespymes.com.ar/2024/01/27/la-inteligencia-emocional-en-las-organizaciones/>

Tejada, E., & Giménez, A. (2017). *Formación de Formadores* (S. A. Ediciones Paraninfo (ed.)). <https://link.gale.com/apps/doc/CX4160000098/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=1dd34582>

Zondo, R. (2020). *The influence of employee engagement on labour productivity in an automotive assembly organisation in South Africa.* <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajems.v23i1.3043>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento Organizacional	El comportamiento organizacional mantiene una relación significativa entre los colaboradores y la empresa, es decir, que todo trabajador debe interactuar con la organización de manera eficiente para obtener una buena productividad y conseguir buenos resultados, es decir, es un recurso esencial para el crecimiento y funcionamiento de la organización (Gómez, 2019)	Se realizará la técnica de encuesta, además, con un instrumento llamado cuestionario tipo Likert constituido mediante 16 preguntas; siendo sus dimensiones, Comportamientos Grupales, Procesos Individuales, Procesos de grupos interpersonales, Procesos organizacionales; la dimensión 1, con 6 preguntas, la dimensión 2 con 5 preguntas, la dimensión 3 con 5 preguntas, , cuyas alternativas de respuestas son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Comportamiento grupal	Estilo de liderazgo	Ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre NIVEL RANGO Bajo (16-37) Medio (38-59) Alto (60-80)
				Desempeño grupal	
				Comunicación	
			Procesos individuales	Personalidad	
				Conducta	
				Desempeño	
			Procesos organizacionales	Apertura de escucha	
				Habilidades comunicativas	
				Calidad de labor	
			Productividad Laboral	Fedulova et al., (2019) menciona que la productividad laboral es un mecanismo que ayudará a los trabajadores de una organización a presentar calidad en sus labores, es por ende que al cuantificar el desempeño se realizará evaluaciones, rendimiento del trabajo.	
Eficacia					
Efectividad					
Dimensiones sociales	Calidad de vida				
	Actitudes asertivas				
	Calidad de trabajo				
Dimensiones individuales	Competencias				
	Identidad				
	Responsabilidad				

Tabla matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	V1	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación del comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura 2023?	Determinar la relación del comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura 2023.	<p>Ha: Existe relación significativa entre el Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura 2023.</p>	Variable 1: Comportamiento organizacional	Comportamiento grupal	Estilo de liderazgo	ENFOQUE Cuantitativo TIPO Aplicada
					Desempeño grupal	
					Comunicación	
				Personalidad		
				Procesos individuales	Conducta	
					Desempeño individual	
					Procesos organizacionales	Apertura de escucha
				Habilidades comunicativas		
Calidad de labor						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específica	V2	Dimensiones	Indicadores	DISEÑO No Experimental transversal POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación de la dimensión comportamiento grupal y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura?	Determinar la relación entre la dimensión comportamiento grupal y productividad laboral en los trabajadores municipalidad distrital de la	Ha: Existe relación significativa entre el comportamiento grupal y la productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la	Variable 2: Productividad laboral	Dimensiones técnicas	Eficiencia Eficacia	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1: “Comportamiento Organizacional”

Estimado/a participante: Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **“Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura”**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato

Instrucciones: Marcar de forma veraz y objetiva con un X dentro de los respectivos recuadros según la siguiente escala.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Comportamiento Organizacional		Escala				
		1	2	3	4	5
<i>Dimensión: Comportamiento grupal</i>						
1	Considera usted que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					
2	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
3	Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades de la Municipalidad distrital.					
4	Considera usted que en la Municipalidad hay un buen clima laboral.					
5	Cree usted que los comentarios o sugerencias que aporta son tomados en cuenta					
6	Usted tiene la facilidad de dar su retroalimentación acerca de una tarea encomendada					
<i>Dimensión: Procesos individuales</i>						
7	Usted cree que la personalidad de los trabajadores, desempeña un papel importante en la municipalidad					
8	Considera usted que busca activamente nuevas formas de crecer dentro del ámbito laboral.					
9	Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable.					
10	Usted cree que el personal que labora en la entidad					

	demuestra buena conducta y responsabilidad.					
11	Cree que las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo					
Dimensión: Procesos Organizacionales						
12	Cree usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la entidad.					
13	Percibo que hay apertura de escucha y compromiso en mi centro laboral					
14	Considero que cuento con habilidades comunicativas que me permiten dar a conocer mi idea de mejora para la municipalidad					
15	Cuento con habilidades comunicativas que me permiten tener fraternidad entre los compañeros de trabajo					
16	Usted percibe una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas					

Cuestionario 2: “Productividad Laboral”

Estimado/a participante: Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **“Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura”**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato

Instrucciones: Marcar de forma veraz y objetiva con un X dentro de los respectivos recuadros según la siguiente escala.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)			
1	2	3	4	5			
Productividad Laboral			Escala				
			1	2	3	4	5
Dimensión: Dimensiones técnicas							
1	Soy capaz de lograr los objetivos planteados sin hacer uso de todo el presupuesto.						
2	Tengo a disposición un equipo informático y/o tecnológico para optimizar mi actividad laboral.						

3	Usted considera que es capaz de conseguir las metas propuestas minimizando el tiempo.					
4	Cuenta con conocimiento sobre el uso adecuado de los equipos para desempeñar sus actividades correctamente.					
5	La municipalidad distrital cuenta con equipos que son adecuados para el desarrollo de sus actividades.					
6	Usted se considera eficaz porque es responsable y entrega su trabajo puntualmente.					
7	Cuenta con los conocimientos adecuados para desarrollar sus actividades de forma adecuada.					
8	Usted desarrolla rápidamente las tareas que se le asignen.					
9	Resuelve problemas con los recursos disponibles					
Dimensión Sociales						
10	Tengo mayor estabilidad económica desde que empecé a trabajar en esta institución pública.					
11	Percibe usted un mayor nivel de bienestar económico.					
12	Soy capaz de solventar mis necesidades económicas desde que empecé a trabajar en esta institución.					
Dimensión individual						
13	Tiene la experiencia fundamental para el puesto que está ocupando.					
14	Se capacita usted constantemente para mejorar su rendimiento laboral.					
15	Usted se siente identificado con la entidad donde labora					
16	Es usted responsable de sus propios actos en la entidad					

Link de Google Forms: <https://forms.gle/hNkpQ7UkEizj974d6>

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	GUSTAVO ALFONSO ZURITA RAMOS
Número de documento de identidad:	Maestría (X) Doctor ()
Grado profesional:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Área de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Comportamiento Organizacional
Autor(a):	Jesús María Córdova López
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital del alto Piura.
Significación:	El instrumento está estructurado por las siguientes dimensiones: Comportamiento grupal, procesos individuales, procesos de grupo, procesos organizacionales cada uno con dos indicadores. Asimismo, el propósito de medición del instrumento es medir el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de una municipalidad de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario del Comportamiento Organizacional.	Comportamiento grupal	Hace referencia a los individuos que forman parte de una organización, analizando cómo se agrupan y el comportamiento hacia la organización; de modo que las distintas dinámicas ya sean grupales e individuales contribuirán al social con respecto al comportamiento de las organizaciones. (Robbins,2018)
	Procesos individuales	La conducta es el pilar fundamental del desempeño de la empresa, por ende, es esencial fortalecer la conducta del trabajador y evitar conductas que alejan la productividad del trabajo. (Robbins,2018)
	Procesos de grupo e interpersonales.	Es el vínculo de un determinado grupo, ocasionando una influencia es por ello que la máxima autoridad debe identificar el comportamiento de sus trabajadores. (Robbins,2018).

	Procesos organizacionales	Hace referencia a la conducción de un determinado grupo, sin embargo, los individuos que prestan sus servicios a la organización deben tener en claro cada detalle de la ejecución de los trabajos. (Taype.2018)
--	---------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento cuestionario elaborado por Córdova López Jesús María en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Comportamiento grupal

Objetivos de la dimensión: Medir el estilo de liderazgo y desempeño grupal de los trabajadores de una

municipalidad distrital de la sierra de Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> • En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones. 	4	4	4	
Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades de la Municipalidad distrital. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que en la Municipalidad hay un buen clima laboral. 	3	3	3	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted que los comentarios o sugerencias que aporta son tomados en cuenta 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> • Usted tiene la facilidad de dar su retroalimentación acerca de alguna tarea encomendada 	4	4	4	

Segunda dimensión: Procesos individuales

Objetivos de la dimensión: Medir la personalidad y conducta de los trabajadores de una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Usted cree que la personalidad de los trabajadores, desempeña un papel importante en la municipalidad 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera usted que busca activamente nuevas formas de crecer dentro del ámbito laboral. 	4	4	4	
Conducta	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> • Usted cree que el personal que labora en la entidad demuestra buena conducta y responsabilidad. 	4	4	4	

Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Cree que las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo 	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

Tercera dimensión: Procesos Organizacionales

Objetivos de la dimensión: Medir la apertura escucha y las habilidades comunicativas de los trabajadores de la municipalidad distrital.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Apertura de escucha	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la entidad. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Percibo que hay apertura de escucha y compromiso en mi centro laboral 	4	4	4	
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> Considero que cuento con habilidades comunicativas que me permiten dar a conocer mi idea de mejora para la municipalidad 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuento con habilidades comunicativas que me permiten tener fraternidad entre los compañeros de trabajo 	4	4	4	
Calidad en la labor	<ul style="list-style-type: none"> Ustd percibe una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas 	4	4	4	



Lic. Adm. GUSTAVO A. ZURITA RAMOS
 REG. UNIC. COLEG. N° 45861
 RUC N° 10036649441

Firma del Evaluador
DNI N° 03664944

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	GUSTAVO ALFONSO ZURITA RAMOS
Número de documento de identidad:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Grado profesional:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en investigación:	No corresponde

7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

8. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Comportamiento Organizacional
Autor(a):	Jesús María Córdova López
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Asistida (<input checked="" type="checkbox"/>) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Santo Domingo
Significación:	El instrumento está estructurado por 3 dimensiones (Técnicas con 2 indicadores, sociales con 1 indicador e individuales 1 indicador) el propósito de medición del instrumento es medir el nivel de productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

9. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario de la Productividad Laboral	Técnicas	León (2019) hace mención a medir la productividad mediante una serie de factores técnicos, estableciendo la eficiencia y eficacia como los respectivos indicadores
	Sociales	León (2019) una elevada productividad laboral se determina como un bienestar en la parte económica y lo social.

	Individuales	Son las cualidades que posee el factor humano obteniendo relevancia positiva acerca de la productividad, abarcando las competencias laborales (Cequetea et al., 2018)
--	--------------	---

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento cuestionario elaborado por Córdova López Jesús María en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	5. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	6. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	7. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Dimensiones técnicas

Objetivos de la dimensión: Medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Soy capaz de lograr los objetivos planteados sin hacer uso de todo el presupuesto. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Tengo a disposición un equipo informático y/o tecnológico para optimizar mi actividad laboral. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted considera que es capaz de conseguir las metas propuestas minimizando el tiempo. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con conocimiento sobre el uso adecuado de los equipos para desempeñar sus actividades correctamente. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> La municipalidad distrital cuenta con equipos que son adecuados para el desarrollo de sus actividades. 	4	4	4	
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Usted se considera eficaz porque es responsable y entrega su trabajo puntualmente. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con los conocimientos adecuados para desarrollar sus actividades de forma adecuada. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted desarrolla rápidamente las tareas que se le asignen. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve problemas con los recursos disponibles 	4	4	4	
Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Esta usted acostumbrado a desarrollar actividades bajo presión 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted realiza consultas cuando tiene dudas para evitar complicaciones 	4	4	4	

Segunda dimensión: Dimensiones sociales

Objetivos de la dimensión: Medir la calidad de vida de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura

Indicadores	Ítems	Criterios	Observaciones
-------------	-------	-----------	---------------

		Claridad	Coherencia	Relevancia	recomendaciones
Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> Tengo mayor estabilidad económica desde que empecé a trabajar en esta institución pública. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Percibe usted un mayor nivel de bienestar económico. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Soy capaz de solventar mis necesidades económicas desde que empecé a trabajar en esta institución. 	4	4	4	
Actitudes asertivas	<ul style="list-style-type: none"> Sus compañeros se dirigen a usted siempre con respeto 	4	4	4	
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Percibe usted una buena calidad de trabajo en la municipalidad distrital 	4	4	4	

Tercera dimensión: Dimensiones individuales

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir las competencias de los trabajadores dentro de la municipalidad distrital

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Tiene la experiencia fundamental para el puesto que está ocupando 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Se capacita usted constantemente para mejorar su rendimiento laboral. 	4	4	4	
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> Usted se siente identificado con la entidad donde labora 	4	4	4	
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Es responsable de sus propios actos en la entidad 	4	4	4	


 Lic. Adm. GUSTAVO A. ZURITA RAMOS
 REG. UNIC. COLEG. N° 65861
 RUC N° 70038649441

Firma del evaluador
DNI 03664944

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ
Número de documento de identidad:	DNI 02778943
Grado profesional:	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Área de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN
Institución laboral:	UCV – Escuela de Administración
Tiempo de experiencia profesional:	15 años
Experiencia en investigación:	Asesor y Jurado de Tesis

12. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

13. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Comportamiento Organizacional
Autor(a):	Jesús María Córdova López
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital del alto Piura.
Significación:	El instrumento está estructurado por las siguientes dimensiones: Comportamiento grupal, procesos individuales, procesos de grupo, procesos organizacionales cada uno con dos indicadores. Asimismo, el propósito de medición del instrumento es medir el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de una municipalidad de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

14. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario del Comportamiento Organizacional.	Comportamiento grupal	Hace referencia a los individuos que forman parte de una organización, analizando cómo se agrupan y el comportamiento hacia la organización; de modo que las distintas dinámicas ya sean grupales e individuales contribuirán al social con respecto al comportamiento de las organizaciones. (Robbins,2018)
	Procesos individuales	La conducta es el pilar fundamental del desempeño de la empresa, por ende, es esencial fortalecer la conducta del trabajador y evitar conductas que alejan la productividad del trabajo. (Robbins,2018)
	Procesos de grupo e interpersonales.	Es el vínculo de un determinado grupo, ocasionando una influencia es por ello que la máxima autoridad debe identificar el comportamiento de sus

		trabajadores. (Robbins,2018).
	Procesos organizacionales	Hace referencia a la conducción de un determinado grupo, sin embargo, los individuos que prestan sus servicios a la organización deben tener en claro cada detalle de la ejecución de los trabajos. (Taype.2018)

15. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento cuestionario elaborado por Córdova López Jesús María en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	8. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	9. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	10. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Comportamiento grupal

Objetivos de la dimensión: Medir el estilo de liderazgo y desempeño grupal de los trabajadores de una municipalidad distrital del alto Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones. 	4	4	4	
Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades de la Municipalidad distrital. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que en la Municipalidad hay un ambiente de mutuo compañerismo. 	4	4	4	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que los comentarios o sugerencias que aporta son tomados en cuenta 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted tiene la facilidad de dar su retroalimentación acerca de alguna tarea encomendada 	4	4	4	

Segunda dimensión: Procesos individuales

Objetivos de la dimensión: Medir la personalidad y conducta de los trabajadores de una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> Usted cree que la personalidad de los trabajadores, desempeña un papel importante en la municipalidad 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que busca activamente nuevas formas de crecer dentro del ámbito laboral. 	4	4	4	
Conducta	<ul style="list-style-type: none"> Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable. 	4	4	4	

	<ul style="list-style-type: none"> Usted cree que el personal que labora en la entidad demuestra buena conducta y responsabilidad. 	4	4	4	
Desempeño personal	<ul style="list-style-type: none"> Usted cree que las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo 	4	4	4	

Tercera dimensión: Procesos Organizacionales

Objetivos de la dimensión: Medir la apertura escucha y las habilidades comunicativas de los trabajadores de la municipalidad distrital.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Apertura de escucha	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la entidad. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Percibo que hay apertura de escucha y compromiso en mi centro laboral 	4	4	4	
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> Considero que cuento con habilidades comunicativas que me permiten dar a conocer mi idea de mejora para la municipalidad 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuento con habilidades comunicativas que me permiten tener fraternidad entre los compañeros de trabajo 	4	4	4	
Calidad en la labor	<ul style="list-style-type: none"> Usted percibe una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas. 	4	4	4	




JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
 MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Firma del evaluador
 DNI 02778943

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	JOSÉ MARTIN LAZO SÁNCHEZ
Número de documento de identidad:	DNI 02778943
Grado profesional:	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Área de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	15 años
Experiencia en investigación:	Asesor y Jurado de Tesis

17. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

18. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Comportamiento Organizacional
Autor(a):	Jesús María Córdova López
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Santo Domingo
Significación:	El instrumento está estructurado por 3 dimensiones (Técnicas con 2 indicadores, sociales con 1 indicador e individuales 1 indicador) el propósito de medición del instrumento es medir el nivel de productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

19. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario de la Productividad Laboral	Técnicas	León (2019) hace mención a medir la productividad mediante una serie de factores técnicos, estableciendo la eficiencia y eficacia como los respectivos indicadores
	Sociales	León (2019) una elevada productividad laboral se determina como un bienestar en la parte económica y lo social.
	Individuales	Son las cualidades que posee el factor humano obteniendo relevancia positiva acerca de la productividad, abarcando las competencias laborales (Cequetea et al. 2018)

20. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento cuestionario elaborado por Córdova López Jesús María en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	4. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	11. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	12. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	13. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	13. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	14. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	15. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	16. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

13. No cumple con el criterio
14. Bajo nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Dimensiones técnicas

Objetivos de la dimensión: Medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores de una municipalidad distrital del alto Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Soy capaz de lograr los objetivos planteados sin hacer uso de todo el presupuesto. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Tengo a disposición un equipo informático y/o tecnológico para optimizar mi actividad laboral. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted considera que es capaz de conseguir las metas propuestas minimizando el tiempo. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con conocimiento sobre el uso adecuado de los equipos para desempeñar sus actividades correctamente. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> La municipalidad distrital cuenta con equipos que son adecuados para el desarrollo de sus actividades. 	4	4	4	
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Usted se considera eficaz porque es responsable y entrega su trabajo puntualmente. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con los conocimientos adecuados para desarrollar sus actividades de forma adecuada. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted desarrolla rápidamente las tareas que se le asignen. 	4	4	4	
Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Está usted acostumbrado a desarrollar actividades bajo presión 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted realiza consultas cuando tiene dudas para evitar complicaciones 	4	4	4	

Segunda dimensión: Dimensiones sociales

Objetivos de la dimensión: Medir la calidad de vida de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> Tengo mayor estabilidad económica desde que empecé a trabajar en esta institución pública. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Percibe usted un mayor nivel de bienestar económico. 	4	4	4	

	<ul style="list-style-type: none"> Soy capaz de solventar mis necesidades económicas desde que empecé a trabajar en esta institución. 	4	4	4	
Actitudes asertivas	<ul style="list-style-type: none"> Sus compañeros se dirigen a usted siempre con respeto 	4	4	4	
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Percibe usted una buena calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital 	4	4	4	

Tercera dimensión: Dimensiones individuales

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir las competencias de los trabajadores dentro de la municipalidad distrital

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Tiene la experiencia fundamental para el puesto que está ocupando 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Se capacita usted constantemente para mejorar su rendimiento laboral. 	4	4	4	
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> Usted se siente identificado con la entidad en donde labora 	4	4	4	
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Es responsable de sus propios actos en la Entidad 	4	4	4	




JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
 MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Firma del evaluador
 DNI 02778943

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Mercedes Palacios de Briceño
Número de documento de identidad:	02845588
Grado profesional:	Doctora
Área de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	05 años
Experiencia en investigación:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Comportamiento Organizacional
Autor(a):	Jesús María Córdova López
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital del alto Piura.
Significación:	El instrumento está estructurado por las siguientes dimensiones: Comportamiento grupal, procesos individuales, procesos de grupo, procesos organizacionales cada uno con dos indicadores. Asimismo, el propósito de medición del instrumento es medir el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de una municipalidad de una municipalidad distrital del alto Piura.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario del Comportamiento Organizacional.	Comportamiento grupal	Hace referencia a los individuos que forman parte de una organización, analizando cómo se agrupan y el comportamiento hacia la organización; de modo que las distintas dinámicas ya sean grupales e individuales contribuirán al social con respecto al comportamiento de las organizaciones. (Robbins,2018)
	Procesos individuales	La conducta es el pilar fundamental del desempeño de la empresa, por ende, es esencial fortalecer la conducta del trabajador y evitar conductas que alejan la productividad del trabajo. (Robbins,2018)
	Procesos de grupo e interpersonales.	Es el vínculo de un determinado grupo, ocasionando una influencia es por ello que la máxima autoridad debe identificar el comportamiento de sus trabajadores. (Robbins,2018).

	Procesos organizacionales	Hace referencia a la conducción de un determinado grupo, sin embargo, los individuos que prestan sus servicios a la organización deben tener en claro cada detalle de la ejecución de los trabajos. (Taype.2018)
--	---------------------------	--

21. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento cuestionario elaborado por Córdova López Jesús María en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	17. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	18. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	19. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	20. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	14. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	15. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	17. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	18. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	19. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	20. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

17. No cumple con el criterio
18. Bajo nivel
19. Moderado nivel
20. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Comportamiento grupal

Objetivos de la dimensión: Medir el estilo de liderazgo y desempeño grupal de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución. 	4	4	4	En todas eliminar la palabra: considera
	<ul style="list-style-type: none"> En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones. 	4	4	4	
Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades de la Municipalidad distrital. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que en la Municipalidad hay un ambiente de mutuo compañerismo. 	4	4	4	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que los comentarios o sugerencias que aporta son tomados en cuenta 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Tiene facilidad para explicar sobre un trabajo encomendado 	4	4	4	

Segunda dimensión: Procesos individuales

Objetivos de la dimensión: Medir la personalidad y conducta de los trabajadores de una municipalidad distrital.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> Usted cree que la personalidad de los trabajadores, desempeña un papel importante en la municipalidad 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera usted que busca activamente nuevas formas de crecer dentro del ámbito laboral. 	4	4	4	4
Conducta	<ul style="list-style-type: none"> Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted cree que el personal que labora en la entidad demuestra buena conducta y responsabilidad. 	4	4	4	

Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Cree que las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo 	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

Cuarta dimensión: Procesos Organizacionales

Objetivos de la dimensión: Medir la apertura escucha y las habilidades comunicativas de los trabajadores de la municipalidad distrital.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Apertura de escucha	<ul style="list-style-type: none"> Cree usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la entidad. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Percibo que hay apertura de escucha y compromiso en mi centro laboral 	3	4	4	
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> Considero que cuento con habilidades comunicativas que me permiten dar a conocer mi idea de mejora para la municipalidad 	3	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuento con habilidades comunicativas que me permiten tener fraternidad entre los compañeros de trabajo 	4	4	4	
Calidad de labor	<ul style="list-style-type: none"> Usted percibe una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas. 	4	4	4	



 Lic. Adm. Emp. MERCEDES RIVERA PALACIOS DE BRONCHO
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 9103

Firma del evaluador
DNI 02845588

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

22. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Mercedes Palacios de Briceño
Número de documento de identidad:	02845588
Grado profesional:	Doctora
Área de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	Más de 5 años
Experiencia en investigación:	

23. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

24. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Comportamiento Organizacional
Autor(a):	Jesús María Córdova López
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Santo Domingo
Significación:	El instrumento está estructurado por 3 dimensiones (Técnicas con 2 indicadores, sociales con 1 indicador e individuales 1 indicador) el propósito de medición del instrumento es medir el nivel de productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad de una municipalidad distrital de la sierra de Piura.

25. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario de la Productividad Laboral	Técnicas	León (2019) hace mención a medir la productividad mediante una serie de factores técnicos, estableciendo la eficiencia y eficacia como los respectivos indicadores
	Sociales	León (2019) una elevada productividad laboral se determina como un bienestar en la parte económica y lo social.
	Individuales	Son las cualidades que posee el factor humano obteniendo relevancia positiva acerca de la productividad, abarcando las competencias laborales (Cequetea et al. 2018)

26. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento cuestionario elaborado por Córdova López Jesús María en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	21. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	22. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	23. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	24. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	6. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	17. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	18. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	19. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	21. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	22. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	23. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	24. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

21. No cumple con el criterio
22. Bajo nivel
23. Moderado nivel
24. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Dimensiones técnicas

Objetivos de la dimensión: Medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores de una municipalidad distrital del alto Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Soy capaz de lograr los objetivos planteados sin hacer uso de todo el presupuesto. 	3	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Tengo a disposición un equipo informático y/o tecnológico para optimizar mi actividad laboral. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted considera que es capaz de conseguir las metas propuestas minimizando el tiempo. 	3	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con conocimiento sobre el uso adecuado de los equipos para desempeñar sus actividades correctamente. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> La municipalidad distrital cuenta con equipos que son adecuados para el desarrollo de sus actividades. 	4	4	4	
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Usted se considera eficaz porque es responsable y entrega su trabajo puntualmente. 	3	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con los conocimientos adecuados para desarrollar sus actividades de forma adecuada. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted desarrolla rápidamente las tareas que se le asignen. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve problemas con los recursos disponibles 	4	4	4	
Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Está usted acostumbrado a desarrollar actividades bajo presión 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Usted realiza consultas cuando tiene dudas para evitar complicaciones 	4	4	4	

Segunda dimensión: Dimensiones sociales

Objetivos de la dimensión: Medir la calidad de vida de los trabajadores de una municipalidad distrital del alto Piura.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> Tengo mayor estabilidad económica desde que empecé a trabajar en esta institución pública. 	3	4	4	

	<ul style="list-style-type: none"> Percibe usted un mayor nivel de bienestar económico. 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Soy capaz de solventar mis necesidades económicas desde que empecé a trabajar en esta institución. 	3	4	4	
Actitudes asertivas	<ul style="list-style-type: none"> Sus compañeros se dirigen a usted siempre con respeto 	4	4	4	
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Percibe usted una buena calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital 	4	4	4	

Tercera dimensión: Dimensiones individuales

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir las competencias de los trabajadores dentro de la municipalidad distrital

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Tiene la experiencia fundamental para el puesto que está ocupando 	4	4	4	
	<ul style="list-style-type: none"> Se capacita usted constantemente para mejorar su rendimiento laboral. 	4	4	4	
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> Usted se siente identificado con la entidad en donde labora 	4	4	4	
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Es responsable de sus propios actos en la Entidad 	4	4	4	



 Lic. Adm. Enq. MERCEDES HENRI PALAZOS DE BRUNDO
 REG. UNIC. DE COLLEGI. N° 5183

Firma del evaluador
DNI 02845588

Anexo 4. Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura

Investigadora: Córdova López Jesús María.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura”, cuyo objetivo es Identificar la relación del Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación del comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar

incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Córdova López Jesús María, email: jcordoval25@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres, email: fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 25 de Mayo a las 9:00 am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2430090169&lang=es&s=1&ro=103&u=1060032488

feedback studio JESUS MARIA CORDOVA LOPEZ | Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la sierra de Piura 2023 /100 < 7 de 66 > ?

Resumen de coincidencias X

14 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver Fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	6 %
2	Entregado a Universidad...	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
4	docs.google.com	1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	repositorio.usanpedro...	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	Entregado a uncedu	<1 %
9	www.courselhero.com	<1 %
10	alicia.concytec.gob.pe	<1 %
11	infolibros.org	<1 %

Página: 1 de 28 Número de palabras: 6998 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 17°C Mayora. nubla... 10:09 p.m. 10/06/2024

Anexo 6. Análisis complementario

Prueba de normalidad para la relación de las variables

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	,189	55	,000	,880	55	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,126	55	,030	,957	55	,050

Nota. Datos recolectados del cuestionario

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Fidel Geofredo Saavedra Peltroche
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 02899978, en mi calidad de Gerente municipal
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa Municipalidad Distrital de Santo Domingo
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20158863074, ubicada en la ciudad de Santo Domingo

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Jesús María Córdova López
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 73001939 .., de la carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Detalle cantidad de trabajadores nombrados y contratados.
Otros fines a la investigación
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el Título Profesional.

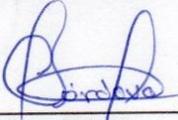
(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
() Mencionar el nombre de la empresa.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SANTO DOMINGO
Elvis Barreto Jiménez
ALCALDE
41953/31

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SANTO DOMINGO
Econ. Fidel G. Saavedra Peltroche
GERENTE MUNICIPAL
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 02899978


Firma del Estudiante
DNI: 73001939

Anexo 8. Otras evidencias

Carta de presentación

Santo Domingo, 25 de Octubre de 2023

FIDEL G. SAAVEDRA PELTROCHE
GERENTE GENERAL
MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines **netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.**

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital del alto Piura.". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.


Córdoba López Jesús María
DNI 73001939

Municipalidad Distrital de Santo Domingo	
GERENCIA MUNICIPAL	
RECIBIDO	
N° REG:	3693
FECHA:	25-10-23
HORA:	8:30 am
FOLIOS:	SIGNA: 

Informe de aprobación del comité de ética

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura" "presentado por la autora Córdova López Jesús María, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 30 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

() favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Cálculo de la confiabilidad

DATOS INFORMATIVOS

ESTUDIANTE :	Córdova López Jesús María
TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura.
ESCUELA PROFESIONAL:	Administración
TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
FECHA DE APLICACIÓN :	10/11/23
MUESTRA APLICADA :	20 trabajadores

CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Comportamiento Organizacional: 0.919
---	--------------------------------------

DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable Comportamiento organizacional tiene un índice de confiabilidad de 91.9%



Estudiante: Jesús María Córdova López
DNI : 73001939



NOELIA PATRICIA RODRIGUEZ PARIDES
INGENIERO ESTADISTICO
COESPE 1144

DATOS INFORMATIVOS

ESTUDIANTE :	Córdova López Jesús María
TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Comportamiento organizacional y productividad laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la sierra de Piura.
ESCUELA PROFESIONAL :	Administración
TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
FECHA DE APLICACIÓN :	10/11/23
MUESTRA APLICADA :	20 trabajadores

CONFIABILIDAD

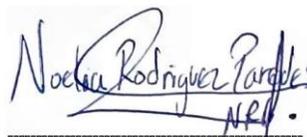
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Productividad laboral: 0.865
---	-------------------------------------

DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario de la variable productividad laboral tiene un índice de 86.5%



Estudiante: Jesús María Córdova López
DNI : 73001939



NOELIA PATRICIA RODRIGUEZ PARREDES
INGENIERO ESTADISTICO
GOESPE 1144

Coefficiente	Relación
0, 0.3]	Deficiente
]0.3, 0.5]	Regular
]0.5, 0.7]	Bueno
]0.7, 0.9]	Muy bueno
]0.9, 1]	Excelente

Nota. Hernández et al. (2018).

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

CONFIABILIDAD COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	16

Nota: Elaboración propia

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	var	var	var
1	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00			
2	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00			
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00			
4	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00			
5	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00			
6	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00			
7	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
8	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00			
9	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
10	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00			
11	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
12	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
13	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00			
14	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00			
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
16	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00			
17	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
18	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00			
19	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00			
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00			
21																			
22																			
23																			
24																			

Vista de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Escala: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.919	16

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

CONFIABILIDAD PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	16

Nota: Elaboración propia

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	var	var	var
1	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00			
2	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00			
3	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00			
4	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00			
5	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00			
6	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00			
7	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
8	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00			
9	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00			
10	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00			
11	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00			
12	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00			
13	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00			
14	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00			
15	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00			
16	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00			
17	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00			
18	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
19	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00			
20	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00			
21																			
22																			
23																			
24																			

Vision general **Vista de datos** Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO Clásico

Buscar 28°C Mayorm. nubla... 18:50 15/11/2023

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.919	16

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	16

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO Clásico H: 21, W: 1097 pt. 18:51 15/11/2023

Coeficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Comportamiento Organizacional	.916	Muy bueno
Productividad Laboral	.865	Muy bueno

Nota: Elaboración propia

Base de datos de las variables comportamiento organizacional y productividad laboral

N°	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL														PRODUCTIVIDAD LABORAL																		
	COMPORTAMIENTO GRUPAL						PROCESOS INDIVIDUALES				PROCESOS ORGANIZACIONALES				DIMENSIONES TECNICAS						SOCIALES			INDIVIDUAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1
2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	1	
4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	
5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	
6	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	
7	5	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	1	1	2	2	2	
8	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3
9	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	
10	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
11	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	
12	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	2	
14	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	3	3	
15	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	4	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	
16	4	2	2	3	4	1	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	4	1	1	
17	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	
18	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	
19	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	1	4	
20	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	
21	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	3	2	3	1	2	3	
22	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	5	2	1	4	3	2	1	1	2	1	1	2	
23	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
24	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	1	2	3	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3	
25	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	4	2	1	2	
26	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	3	

N°	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL															PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
	COMPORTAMIENTO GRUPAL					PROCESOS INDIVIDUALES					PROCESOS ORGANIZACIONALES					DIMENSIONES TECNICAS				SOCIALES				INDIVIDUAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
27	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	1			
28	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	1	1	2	
29	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	4	
30	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	
31	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	4	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2	
32	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	2	
33	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	
34	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	
35	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	4	3	3	2	
36	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	4	1	2	2	3	3	1	1	
37	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	4	3	1	2	2	1	
38	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	2	3	
39	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	
40	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	3	4	1	4	1	1	1	2	
41	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	3	
42	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3	2	
43	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2
44	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	
45	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1
46	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1
47	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	
48	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	
50	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2
51	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	
52	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1
53	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2
54	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	3
55	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1