



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de
la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

JUAN PILLIHUAMAN ROJAS (ORCID: 0000-0001-5176-9299)

ASESOR:

Mgtr. CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia Pillihuaman Rojas que me han brindado su apoyo incondicional día a día, siempre estuvieron ahí para inculcarme buenos valores y poder cumplir mis sueños de ser una mejor persona en el ámbito personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por encaminar cada paso de mi vida personal y profesional, a mi familia por el apoyo constante que me brindan para lograr mi meta de ser un gran profesional y a los asesores por éste trabajo de indagación que es fruto de mucho sacrificio.

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don JUAN PILLIHUAMAN ROJAS cuyo título es: **"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GYG PROMAX SAC, EN PUCALLPA, AÑO 2019"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...*13*... (número)...*Trece*... (letras).

Los Olivos, 04 de Julio, 2019


.....
MSc. Petronilla Liliana, Mairena Fox
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Leonides Olenka, Jave Luna
SECRETARIO


.....
Mgtr. Carlos Antonio, Casma Zárate
VOCAL

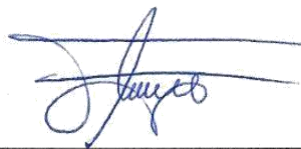
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **Pillihuaman Rojas, Juan**; estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con **DNI N°70261639**, declaro que la tesis titulada “Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019” para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración, es de mi autoría. Por tanto, declaro bajo juramento que:

1. La tesis planteada es verás y auténtica.
2. Se han respetado las normas internacionales de citas y referencias APA para las fuentes consultadas.
3. Se ha respetado el derecho de autor al citar la información de los autores mencionados en la investigación.
4. Los resultados de la tesis son reales, en tal sentido constituirán en aportes a la realidad social. De identificarse datos fraudulentos, plagio total o parcial, me someto a las disposiciones vigentes en el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

LIMA, 04 JULIO DEL 2019



PILLIHUAMAN ROJAS, JUAN

D.N.I. 70261639

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de la investigación	22
2.2. Variables, operacionalización	23
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	28
2.6. Métodos de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

RESUMEN

El desarrollo y el estudio del trabajo de indagación consistió exclusivamente en determinar la influencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. El modelo de indagación es aplicada, el poblamiento estuvo conformado por 150 colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC. Además de ello, se usó el método de la encuesta, siendo la herramienta el cuestionario el cual estuvo compuesta por 14 preguntas de la variable independiente “Comportamiento organizacional” y 9 preguntas de la variable dependiente “Productividad laboral”, para medición se utilizó la Escala de Liker. Para el procedimiento de la información se utilizó la herramienta estadística SPSS 25 y se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach, asimismo para medir la correlación de las variables se usó el estadístico inferencial Tau-b de Kendall 0,488, señala que existe una correlación positiva moderada entre las variables de aprendizaje y una significancia de 0,000. Como conclusión se alcanzó resultados significativos que si existe influencia entre las variantes de comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Palabras claves: Influencia, Comportamiento organizacional y productividad laboral

ABSTRACT

The development and application of the research work was based exclusively on determining the influence of organizational behavior on the labor productivity of the employees of the company GYG PROMAX SAC, in Pucallpa, 2019. The type of research is applied, the population is composed by 150 employees of the company GYG PROMAX SAC. In addition, the survey technique was used, the instrument being the questionnaire which was composed of 14 questions of the independent variable "Organizational Behavior" and 9 questions of the dependent variable "Labor Productivity", for measurement the Scale was used from Likert. For the information procedure, the statistical tool SPSS 25 was used and the reliability of the instrument was determined by using the Cronbach's alpha. Likewise, to measure the correlation of the variables, the inferential statistical Tau-b of Kendall 0.488 was used. There is a moderate positive correlation between the learning variables and a significance of 0.000. Finally, significant results were obtained if there is an influence between the organizational behavior variables in the labor productivity of the employees of the company GYG PROMAX SAC, in Pucallpa, year 2019.

Keywords: influence, Organizational behavior and labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, actualmente las organizaciones viven grandes cambios en su entorno político, económico, social, cultural y tecnológico generando que las organizaciones sean más competitivas, la mayor parte carecen de estrategias, cultura y soluciones para poder gestionar apropiadamente con los recursos disponibles, así para poder lograr una máxima efectividad de bienes y servicios que el cliente necesita y desea; en las organizaciones se ha podido ver que el entorno laboral ha dejado de ser de gran importancia debido que se preocupan más en los recursos materiales y financieros que el recurso humano que se atribuyen habilidades, conocimientos y competencias para que sean más competentes en el mercado.

Según Chiavenato (2017) precisa que el comportamiento organizacional “Es el análisis que se le hace a las personas o agrupaciones que actúan en las entidades” (p.6). Además precisa que, “La productividad es la medición del cumplimiento que actúa la eficiencia y eficacia. (p. 42).

En el Perú, en la mayoría de las organizaciones aplican el tema del comportamiento organizacional debido a que sus colaboradores están interesados en desenvolverse en el área de trabajo, dando todo lo mejor de sí mismo superando sus propias expectativas, asimismo trabajando en equipo con la finalidad de tener una mayor productividad laboral como personas eficientes, trabajadoras, capacitadas y equipos humanos comprometidos.

A nivel local, la empresa GYG PROMAX S.A.C tiene la necesidad de contar con los factores del comportamiento organizacional como el desempeño, satisfacción en el trabajo como también el compromiso de los colaboradores con el fin de tener un mejor rendimiento dentro de la entidad. Así mismo presenta problemas que aún se pueden desarrollar y mejorar en su sector de servicio, uno de ellos es la tensión, ansiedad, la sobre carga que se da dentro del trabajo, donde deberán darse cambios principales en la empresa desde la instauración de reglamentos a fin de tener el planteamiento de la ocupación para impedir resultados negativos en el colaborador asimismo de proponer un plan organizacional y nuevos estilos de ubicación que contribuyen con logros de metas y objetivos en conjunto con el principal factor en la empresa que es el capital humano conllevando la estructura del comportamiento organizacional adecuada para poder brindar los mejores servicios y generando mayor productividad.

De tal manera que se desarrollaran estas variables como el comportamiento organizacional y la productividad las cuales son una herramienta muy eficiente en el desarrollo organizacional, ya que genera mejoramiento en la gestión empresarial, mediante una mejora continua, utilizando la comparación de ciertas áreas de trabajo con otras empresas.

Dentro de este marco se hacen las siguientes interrogantes, ¿Qué es lo que se busca lograr con este proyecto de investigación? y ¿Cómo influirá la conducta organizacional en la productividad laboral de la entidad?, mediante la investigación que se realizara y con el uso metodológico junto a los diferentes teorías existentes que podrán conocer si el comportamiento organizacional influye positivamente en el rendimiento laboral de la entidad GYG PROMAX SAC. En la capital de Pucallpa; sobre las respuestas de las interrogantes mencionadas anteriormente, es necesario realizar este estudio, para la obtención de posibles respuestas y mejoras en la empresa que se realizara, mejorando sus procesos organizativos y estratégicos, otorgándoles una fidelización a los clientes del servicio que se ofrece para tener mayor participación en el mercado.

Anzules e Illescas (2015), en su indagación: *“Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito”*. Se identificaron los siguientes problemas: el horario de trabajo, la posibilidad para hacer sugerencias y los pases o designaciones para laborar en otra provincia. La investigación tuvo como propósito de diagnosticar si bien la satisfacción laboral es un elemento primordial a fin de tener los resultados de los metas de la entidad y elemento influyente en la productividad de los oficiales que efectúan las autorizaciones fiscales y procedimientos investigativas en la Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito. El tipo de esta investigación fue no experimental, el diseño descriptivo y exploratorio, correlacional. La encuesta fue el método de colección de datos a fin de calcular la variante de satisfacción laboral con el modelo de Herzberg, con una muestra de 75 funcionarios y para evaluar la productividad de los oficiales se consideraron los cuadros de trámite del material del Gobierno por Resultados y los registros criminales que se infieren del Cuadro de Mando Integral. Por ello se llegó a concluir que el grado de satisfacción laboral en los agentes suficientemente aceptable y aciertan con el liderazgo trabajados por los superiores. Se recomendó al diagnosticar los primordiales problemas el cual provocan desmotivación en el trabajador asimismo se ofrece una propuesta de mejora con el fin de lograr un grado de satisfacción laboral (90%).

González (2013), en su tesis: *“Componentes del Capital Humano que intervienen en la Productividad de los consultores comerciales de Helm Bank Oficina”*. Teniendo como problemática ¿Cuáles son las causas del recurso humano el cual intervienen durante el rendimiento de los orientadores comerciales en la oficina. Tuvo como objetivo identificar las causas primordiales del RR.HH. que intervienen en el rendimiento de los orientadores comerciales de la entidad asimismo originar sugerencias para el aumento de la rentabilidad. El Tipo de investigación fue explicativa con el fin de analizar el motivo de las cosas, hechos y condiciones del ambiente de la oficina. Las herramientas utilizadas fueron la observación y las encuestas aplicadas a la empresa. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que los grados de productividad deben ser evaluados por las organizaciones, teniendo en cuenta que es lo que elabora o produce que el trabajador tenga destacados resultados, como también que es lo que le anima y desanima asimismo si están comprometido con la organización y finalmente la empresa que acciones debe tener por renovar los defectos que posee el recurso humano ya que es una agrupación esencial hacia la ejecución de la empresa.

Baquero (2016) En su tesis: *“El ambiente organizacional como elemento destacado en el rendimiento y desempeño de las modernas entidades”*. Teniendo como problemática la exigencia de renovar las condiciones laborales manifestadas en satisfacción laboral, los reconocimientos, motivaciones, salarios, comunicación positiva y un clima laboral, puesto que influyen de forma inmediata en el cumplimiento de los trabajadores. La investigación tuvo como objetivo de examinar, estudiar asimismo concluir las distintas variantes el cual constituye el clima organizacional en las entidades de Elmer Chocolate y WALMART, para demostrar la incidencia de cada variante en el desempeño laboral y directivos de las entidades. Empleo un método de investigación cualitativo, basadas en la observación directa, entrevistas e instrumento como el cuestionario dirigidas a determinados miembros de las entidades estudiadas. Teniendo como conclusión que la utilidad de las nociones básicas sobre el mejoramiento del clima organizacional, los pilares organizacionales se hallan en el talento humano como el gran generador de productividad por esta razón se empeña por dar lo mejor hacia ellos. Se recomendó proponer opciones de resolución para el mejoramiento del clima laboral para las entidades.

Da Cunha (2016).En su tesis: *“Colisión de las causas Organizacionales, clima laboral y conducta en el rendimiento de la entidad Bancaria”*. La investigación pretendió, la sanidad, característica y estabilidad de estudiar las probabilidades del mejoramientos de

estos tres términos en el sector bancario, así mismo reconocer los primordiales causas (de conductas, clima laboral y de la entidad) que alcanzaran interceptar en el rendimiento y, como causa, en el tipo de vida dentro de labor de los trabajadores en las oficinas del Banco en los distritos de Lisboa y Oporto. Como mencionan Nadler & Lawler¹, el mejoramiento en el clima del trabajo e incremento de la captación de la persuasión de la condición vida tiene como conclusión de tener un mejor rendimiento. Utilizó un método de investigación cualitativo. Las herramientas utilizadas fueron la observación directa y entrevistas. Teniendo como conclusión que las consecuencias de entidad, clima laboral y de conducta están suficientemente unidos entre ellos, pueden inclusive describir que necesitan de unos a otros, por lo cual, si no existe una relación entre ellos, se obtendrán impactos en el rendimiento.

Pérez, Montenegro y Crespo (2014). En su tesis: *“Cómo y hasta qué punto un plan de gestión por propósitos que intervienen en la productividad y disminuye la impuntualidad y el ausentismo”*. Teniendo como problemática buscar resolver por medio del planteamiento de la teoría de Administración por Objetivos; impuntualidad y el absentismo. La investigación tuvo como objetivo incrementar la rentabilidad, asimismo disminuir el absentismo y la falta de puntualidad de los sometidos a través del uso de la Administración por Objetivos y compensaciones. Tipo de estudio no experimental, el diseño de indagación utilizado fue transaccional, porque se están recolectando datos en un solo instante. Teniendo como conclusión se afirmó la efectividad de los sometidos se vio relacionado por la dirección por objetivos (definición de objetivos de la entidad) y las compensaciones, omitando la falta de puntualidad y el absentismo con el fin de ir mejorando la productividad de la empresa lealmente.

Mesías (2017) en su tesis *“Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa Complejo Agroindustrial BETA S.A. provincia Chíncha, 2017”*. Teniendo como problemática ¿Cómo actúa el regocijo laboral durante el rendimiento de los trabajadores en el campo de producción la entidad C.A. BETA. S.A, - Chíncha? La investigación tuvo como objetivo implantar el prestigio del grado de conveniencia laboral en el rendimiento de los trabajadores en el campo de producción de la entidad. Método descriptivo correlacional. Las herramientas utilizadas fueron la observación y el cuestionario en una muestra de 76 trabajadores. Teniendo como conclusión que se confirmó diagnosticar que el grado de conveniencia laboral actúa en el rendimiento de los trabajadores de la entidad. Finalmente se recomendó a la empresa, reunir periódicamente las informaciones de ciertas sugerencias o recomendaciones que los

trabajadores proponen con el fin de tener un el mejoramiento del clima laboral y satisfacción de los trabajadores a través de instrumentos como fichas de cotejo entre otros.

Moreira (2017) en su tesis *“EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador”*. A través de la evaluación y estudio del clima organizacional se examinaron establecer los identificar las principios que actúan en el rendimiento laboral de las instituciones. La investigación tuvo como propósito fijar cómo se relaciona con el ambiente laboral en la utilidad laboral (IES Públicas) Provincia de Manabí.. Teniendo como conclusión que hay existencia entre el ambiente de la organización y el rendimiento laboral el ambiente organizacional y la productividad laboral del Talento Humano de las entidades.

Aragón (2017) en su tesis *“Influencia del clima laboral en la productividad de área de desarrollo de una fábrica de software”*. La indagación tuvo como propósito fijar la intervención del ambiente laboral en el rendimiento en la entidad. Con la siguiente metodología investigación tipo descriptivo correlacional, pre-experimental. La encuesta fue la técnica de recopilación de datos. Utilizo una prueba de 39 personas. Empleó el coeficiente de Pearson con el fin de fijar la relación que se encuentra las variantes y manifestar la aprobación de la hipótesis general: el ambiente laboral actúa efectivamente en el rendimiento del campo de crecimiento de la industria. Llegando a la conclusión, que hay relación directa con una correlación positiva moderada (el resultado de la estadística es de = 0.609).

Flores y Vilca (2015) en su tesis *“La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. Arequipa – 2015”*. La investigación consideró como objetivo estudiar y diagnosticar el grado de conveniencia si influye en el rendimiento de los empleados de la entidad. Con la siguiente metodología tipo descriptivo correlacional. La encuesta fue la técnica de recaudación de los datos dirigidas para los trabajadores y al gerente general. Llegando a la conclusión que hay existencia entre la productividad y determinados situaciones laborales presentes. El grado de conveniencia laboral actúa en el rendimiento de los trabajadores en diferentes niveles a partir de las desde las vinculaciones con sus compañeros hasta las oficinas u áreas donde laboran. Se recomienda un moderno programa de Gestion que conlleve un original texto de tareas y un nuevo campo que sería Recursos Humanos asimismo se recomienda el

indispensable mejoramiento de las construcciones físicas en las áreas administración, producción y logística.

Rodríguez (2016) en su tesis “Programa de Comportamiento Organizacional de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para mejorar los Servicios de Tercerización que Presta en La Sede Administrativa de Backus – Lima”. Teniendo como propósito analizar la conducta de la entidad; como también sugerir un mejoramiento que proporcione mejorar la prestación de tercero que brinda a la entidad. Con la metodología investigación aplicada, tipo descriptivo debido que busca mostrar señalar las apariencias que perjudiquen el Comportamiento Organizacional. Estimo de usar el total como muestra. El método de recojo de referencia fue la encuesta. Teniendo como conclusión que los temas de responsabilidad, compromiso, motivación y la productividad son elevados sin embargo el absentismo y el giro son amplios. Asimismo hay variantes del Comportamiento Organizacional que no se toman en cuenta y generan que estén debilitadas y requieren ser fortalecidos. Finalmente se recomendó, colocar el Planteamiento de Comportamiento Organizacional propuesto, con el fin de consolidar el acuerdo real y que sea creíble que IAYS coopera con culminación de su comprador y luego de sostenerse a nivel nacional la empresa líder cervecera.

El comportamiento organizacional aparece cuando hay un intercambio de palabras, ya que esta se puede descomponer por partes para entender el comportamiento humano dentro de una entidad, donde todo donde todo acata a la manera como se obedece a la forma como se informe y asimile la comunicación dentro de la entidad.

El diálogo o comunicación dentro de la entidad es muy considerable debido que ayuda sostenerla unida y facilita medios para que fluya el dialogo adecuadamente, con el motivo de motivar e incentivar a los trabajadores y ayudar cumplir objetivos y metas de la entidad.

La conducta Organizacional trata de asuntos importantes tales como la conducta del líder y la autoridad que tiene, motivación, el dialogo entre dos personas, la organización de miembros y sus conductas, la enseñanza, la posición de desarrollo y la captación de transformaciones de los enfrentamientos y la tensión que se genera en el trabajo

La teoría tradicional de las organizaciones se refiere a los sistemas de las organizacionales serias. Así mismo se plantearon 14 principios fundamentales para un buen trabajo eficiente y eficaz. Son los siguientes: Autoridad (los jefes dan pautas a sus

colaboradores), división de trabajo (brindar las diferentes funciones a los colaboradores para un buen desempeño), unidad de mando (orientación previa a los encargados de sus funciones que se asignan), orden (los grupos de una entidad tienen que cumplir con las normas que le rigen las empresas), unidad de dirección (debe de contar con los siguientes puntos principales para continuar con el programa de aprobación y autorización por los jefes involucrados), sometimiento de afecto individual al bien común (En cualquier organismo los colaboradores deben de contar con divisiones de trabajo, así para contribuir un mejor rendimiento del rendimiento del organismo), centralización (Para Fayol creía que los jefes concernían obligaciones finales para los colaboradores que deben de tener poder suficiente para efectuar adecuadamente su labor), remuneración (es el desembolso que se obtiene por un servicio prestado de un colaborador en una organismo), equidad (las personas encargadas deben ser amigables y justos con los colaboradores), iniciativa (deben tener autonomía hacia los colaboradores para manifestarse y para llevar a cabo sus percepciones aun cuando suele incurrir confusiones), estabilidad personal (Para una eficaz ocupación en el organismo, la disminución de los colaboradores es lo más adecuado), espíritu de equipo (para fomentar la esencia del grupo debe conceder que el organismo debe de contar con una plena conciencia, que todos los colaboradores del organismo debe de trabajar en conjunto y así poder contar con un apoyo suficiente), cadena escalar (el orden de mando en los organismos pasan por niveles de categorías desde la autoridad hasta los empleados del organismo), colocación (cada colaborador ocupa el puesto más conveniente para él)

Esta teoría se fundamentó en los organismos formales o la organización de la entidad sin conceder grande consideración al elemento humano. Hoy en día la gran mayoría de entidades utilizan lo que es incentivos como premios, remuneraciones para motivar a sus trabajadores.

La gestión científica no tomo importancia al elemento humano, sino tomaba interés por las tareas y las funciones de la organización.

Las teorías científicas y clásicas con el tiempo se decayeron, tomando importancia a la naciente teoría de vinculo de personas (el factor humano).

La teoría de las relaciones humanas, fue desarrollada por Elton Mayo, donde expone que sin la aportación de la agrupación, el tiempo der ser oído era difícil, pero cambio dando como conclusiones que la conducta de los colaboradores no actúan como individuos sino como miembros de grupo, la comprensión de los vínculos entre las agrupaciones

permite lograr mayores rentabilidades en los trabajadores como también busca tener mayor comunicación, tomando interés al elemento humano permitiendo su colaboración en las decisiones que se toman para generar más confianza entre el jefe y el empleador.

La conducta organizacional está relacionada con diferentes ambientes de aprendizaje, tales como el crecimiento organizacional, creencias de las organizaciones y la gestión del capital humano.

Por ende el comportamiento organizacional puede definirse como el entendimiento, la predicción y el manejo de la conducta humana de las organizaciones.

Luthans (2015) define la productividad de una entidad es el principal propósito de los representantes de una entidad. Los requerimientos son dirigidos por las personas, poniendo esfuerzo con la finalidad de realizar bienes y servicios en forma EFICIENTE con el objeto de tener una mayor producción.

Según Chiavenato (2017) menciona lo siguiente “existe elementos que diagnostican la motivación de las personas para obtener las metas individuales, la percepción del rendimiento de las metas individuales”

De acuerdo a la mención con lo mencionado anterior, es esencial modificar el criterio habitual con el propósito de fijar el rendimiento de una organización considerando al elemento humano como medio productivo.

Hay elementos humanos que inciden en la productividad. Están clasificadas en tres elementos: E. individuales, E. grupales y E. organizacionales.

Según Marvel (2014), la perspectiva psicológica constituye los elementos individuales y la perspectiva psicosocial conforma los elementos grupales y organizacionales, que se trata de las acciones de las personas como individuos o grupales que participan en las entidades.

Según Chiavenato (2014) lo define como “el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p.6).

De acuerdo Robbins y Judge (2015) hace mención que el Comportamiento Organizacional: Se encarga del análisis de los trabajadores en una entidad, de cómo su conducta perjudica el cumplimiento de esta. Por ende el conducta organizacional analiza las acciones de cada colaborador en el ambiente labora. (p. 10)

Alles (2017) lo definió como: Todo lo relacionado con las conductas de las personas que pertenecen dentro de un ambiente laboral, desde el gerente hasta el empleador. (p. 19)

Luego de haber tomado algunas definiciones del término, podemos entender que el comportamiento organizacional es un análisis de la práctica, cumplimiento, función, ocupación y conducta de las personas (colaboradores y jefes) dentro de una organización, este análisis permitirá como el trabajo de los colaboradores y jefes aporta o reduce la efectividad y productividad de la organización.

Para concluir sobre el Comportamiento Organizacional, según Robbins & Judge (2014) menciona que. “El Comportamiento Organizacional incorpora diferentes temas fundamentales que se generan dentro de la identidad como la conducta, poder de liderazgo, dialogo entre dos personas, aprendizaje para mayor conocimiento, actitudes, conflictos, etc.” (p. 10).

Según el texto que se cita en el párrafo anterior del Comportamiento Organizacional nos permite entender que existen contenidos esenciales de como las personas se comportan dentro de una entidad. A continuación, las dimensiones de la conducta organizacional con sus respectivos indicadores:

Dimensión Desempeño. (Citado en Chiavenato, 2017). Se hace referencia de qué forma las personas de una entidad cumplan con sus tareas y responsabilidades. El rendimiento de los empleados, los grupos y los equipos de trabajo tiene una inmensa actuación en la conducta organizacional. (p. 9).

El indicador Calidad de trabajo, facilita un registro adecuado cuando se requiere de las expectativas pedidas para tener un resultado mejor de la valoración de la fidelidad, formalidad y beneficio en los trabajos encargados. Produce o realiza un trabajo de alta calidad. (Chiavenato, 2013, p. 42).

El indicador Trabajo en equipo, las personas no viven aisladas con otras personas, ni son auto eficientes, pues se relacionan continuamente con otras personas o con sus ambientes mediante la comunicación (Chiavenato, 2013, p. 42).

Por otro lado Fuentes (2015) define que son conjuntos que se conforman como resultados de ciertos actos de orientación y determinados impulsos personales. Los directores de una identidad fundan equipos para ejecutar explícitos funciones asignados. (p. 12).

El indicador Conocimiento del puesto, calcula el nivel de la inteligencia y aprendizaje del trabajo. Entiende las definiciones, procedimientos, condiciones, etc. Necesario para realizar las actividades del cargo que se le asigne. (Chiavenato, 2013, p. 42).

Dimensión Satisfacción en el trabajo. Se refiere que las personas estén contentas y asimismo ser recompensados por las funciones que laboran en su área que les corresponda.

El indicador Afiliativa (Kievsky, 2016). Se basa al que el personal se sienta orgulloso de ser parte de la entidad, es decir cuánto se identifica cuánto se identifica y se siente parte del plan de la entidad asimismo que tan complacido esta por llevar los colores y el símbolo de la entidad.

El indicador Motivacional (Kievsky, 2016). Se basa al que el personal goza del trabajo que labora asimismo cuan se siente motivado como también suele darse cuanta presión o no tanta presión tiene en el ambiente dentro de la entidad y cuanto labor que genera le ayuda a levantar su autoestima.

El indicador Instrumental (Kievsky, 2016). El trabajo dentro de una entidad es una relación de intercambio de que una persona aporta en la área que se le asigne a cambio de obtener algo por el trabajo esmerado que da día a día, como por ejemplo el salario, cursos o diplomados para desarrollarse profesionalmente, etc.

El indicador Moral (Kievsky, 2016). Se refiere al trato de un gerente a un empleador que se da dentro de las entidades, donde genera respeto, valorización de las tareas de que cada colaborador rinde asimismo reconocidas por el buen trabajo como premios, incentivos que el personal se siente que es importante dentro de la organización.

Dimensión Compromiso (Citado en Chiavenato, 2017). Representa cuando el personal se compromete con la entidad donde labora, es decir se ponen la camiseta con el fin de generar productividad dentro de la organización, dejando de lado el absentismo.

El indicador Compromiso de las personas. Para Robbins y Judge (2013), menciona el compromiso de las personas: “Una nueva definición es el compromiso del empleado, se determina como la implicación, la regocijo y la admiración que la persona genera dentro del centro laboral” (p.10). Como podemos entender en la cita anterior que si una persona es bien tratada, tenemos más posibilidades de crear un impacto positivo en su compromiso de su trabajo y así esa persona pueda permanecer comprometido con el cargo que se le asigna.

El indicador El absentismo. Para Robbins y Judge (2013), el absentismo indica a las faltas a trabajar que hacen los trabajadores con frecuencia.

La productividad laboral. Chiavenato (2017), define que: “La productividad laboral es una medición del rendimiento del trabajo que influye la eficiencia, la eficacia y la efectividad”. (p. 42).

Según Gutiérrez (2014) define que: “La productividad laboral se evalúa por la razón formada por los resultados logrados y los procesos empleados”. Es decir, la evaluación de la productividad laboral deduce de medir apropiadamente los recursos empleados para obtener mejores resultados.

Según Gutiérrez (2014) en su libro calidad y productividad indica que la productividad se mide con dos elementos que es la eficacia y eficiencia, donde la eficacia se puede definir el nivel de logro de las metas propuestas por la organización y eficiencia como el nivel de utilidad o rendimiento de un proceso utilizando la menor cantidad de recursos para obtener la meta u objetivo planteado o trazado. (p.21).

Dimensión La eficacia. Dunlop (2016). En todas las organizaciones se conversa de eficacia cuando se hayan alcanzado los objetivos planteados. Por ejemplo en el campo laboral de las empresas donde los colaboradores deber ser lo suficientemente capaces como para desarrollar diferentes labores que se les hayan encargado y esto a su vez deben estar preparados en todo instante para cualquier mandato o labor que se les mande su jefe o dueño de la empresa.

El indicador Servicio (Tacoma, 2014). Se efectúa una serie de actividades con la finalidad de satisfacer las necesidades de un cliente, con el fin de generar fidelidad y productividad en la entidad.

El indicador Satisfacción del Cliente (Tacoma, 2014). Orientación hacia el cliente y lograr su satisfacción.

El indicador Resultado (Tacoma, 2014). El beneficio de los resultados obtenidos, con la ejecución de los resultados que permitan lograr las metas establecidas.

Para terminar podemos deducir que una organización así como la persona será eficaz en el momento que es capaz, seguro y fuerte de hacer lo indispensable de alcanzar los objetivos establecidos.

Dimensión La eficiencia. En todas las Organizaciones, la aplicación de la eficiencia se hace mención a todos los recursos manejados así mismo los resultados logrados. Por esta razón, es una aptitud respetado en las organizaciones ya que lo emplean en la práctica, con la finalidad de alcanzar metas u objetivos, con todos los recursos (RR.HH, RR.FF., RR.EE., RR.TT. y entre otras) acotados y también en situaciones competitivas.

El indicador **Utilización correcta de los recursos** (Tacoma, 2014). La utilización adecuada de los recursos utilizables.

El indicador **Rentabilidad** (Tacoma, 2014). El resultado de los objetivos con la mínima proporción de recursos, obteniendo los grandes resultados con la menor financiación.

Para terminar podemos deducir que una organización así como la persona es eficiente cuando es apto y seguro de alcanzar las soluciones anhelados con el adecuado uso de los recursos utilizables.

Dimensión La efectividad. La efectividad es el resultado de una meta ya propuesta, con el fin de hacer bien las cosas correctas. Por ejemplo en una organización un colaborador es efectivo cuando tiene la capacidad, competencia y calificación de hacer las cosas correctas, de las metas propuestas de la entidad y pueda beneficiar mejor a la entidad.

En otras palabras, también podemos decir que una conducta o resultado efectivo es aquel que encuentra para alcanzar su objetivo principal.

El indicador Hacer bien las cosas correctas. Según Chiavenato (2017) menciona que “Es ejecutar las cosas de manera eficiente y eficaz”. (p. 43).

El problema general de la investigación; ¿Cómo influye el comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019?

Los problemas específicos de la investigación; ¿Cómo influye el desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019?, ¿Cómo influye la satisfacción en el trabajo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019? Y ¿Cómo influye el compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019?

En la investigación se empleara la justificación teórica, metodológica y práctica: Justificación teórica. La presente investigación tiene pertinencia teórica por el uso de la investigación de manera exhaustiva, lo cual nos va permitir conocer mejor el estado de los conocimientos acerca del tema a investigar, asimismo comprender con mayor objetividad la influencia que se ejerce las variables de estudio en la muestra objeto de estudio. De la misma manera valorar los aportes del presente trabajo, el cual se apoyará en las bases teóricas y la metodología de la investigación, con el propósito de demostrar la importancia de las variables de estudio: comportamiento organizacional en la productividad, con lo cual se busca mejorar el desarrollo de la empresa GYG PROMAX SAC.

Justificación metodológica. La investigación se justifica puesto que aportará la construcción de instrumentos que luego de ser validados y sacada la confiabilidad, servirán para medir las variables y podrán ser usados por otros investigadores en otras latitudes. En efecto, para una conseguir un resultado favorable y verídico se permitirá el manejo de métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados para atender satisfactoriamente los retos planteados en el presente estudio.

Justificación práctica. Los resultados de la investigación comprobara el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, la cual facultara a tomar las mejores soluciones en medidas de ajustes.

La Hipótesis general de la investigación; Existe influencia significativa del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Las Hipótesis específicas de la investigación; Existe influencia significativa del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Existe influencia significativa de la satisfacción en el trabajo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Existe influencia significativa del compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

El Objetivo general de la investigación; Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Los Objetivos específicos de la investigación; Determinar la influencia del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Determinar la influencia de la satisfacción en el trabajo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Determinar la influencia del compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo, Nivel y Diseño de la investigación

En la investigación se empleó el enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo, para Bernal (2010) es un proceso que tiene por principio afirmar o refutar las hipótesis, teniendo como fin deducir de los resultados las conclusiones (p.60).

También la investigación será aplicada Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice: “Según el nivel de conocimiento que se desea alcanzar el tipo de investigación será correlacional, este tipo de indagación tiene el propósito de saber si hay existencia de relación entre dos o más variantes, clases en un muestrario exclusivo”.

Según McMillan y Schumacher (2015), menciona que la indagación aplicada se concentra en un ambiente de práctica común y se responsabiliza por el crecimiento y el uso de la inteligencia conseguido en la indagación, logra un aprendizaje importante para obtener

un resultado de una preocupación general. (p. 23). Por ello el presente proyecto es de tipo aplicada.

El nivel de la investigación es explicativa o causal, para Bernal (2010), posee el principio la demostración de hipótesis e indaga en los resultados la representación de leyes o principios científicos (p.115).

El diseño de la investigación. Según Baptista, Hernández y Fernández (2014) menciona: “La indagación será no experimental, es decir sin tocar deliberadamente variables” (p.152).

Según Baptista, Hernández y Fernández (2014), nos dice que “los diseños de indagación atravesado recogen referencias en un único tiempo. Su determinación es explicar variantes y estudiar su correspondencia en una oportunidad dada” (p.151).

El estudio utilizó el diseño no experimental, corte transeccional y correlación causal, debida que el estudio fue realizado sin poder manipular las variables y tiene una sola recopilación de datos.

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente			Desempeño	Calidad de trabajo	1.1		
Comportamiento organizacional	Chiavenato (2017) define el comportamiento organizacional “Es el análisis que se le hace a las personas o agrupaciones que actúan en las entidades” (p.6).	El investigador define que el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, con el fin de poder aplicar conocimientos para mejorar la eficacia de la organización.		Trabajo en equipo	1.2		
				Conocimiento del puesto	1.3		
					1.4		
			Satisfacción en el trabajo.	Afiliativa			
				Motivacional	1.5		
				Instrumental	1.6		
				Moral	1.7		
		Compromiso	Compromiso de las personas	1.12		La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert	Ordinal
		Ausentismo	1.13				
Variable Dependiente			Eficacia	Servicio	2.14		
Productividad laboral	Chiavenato (2017) define “La productividad es una medida del desempeño que influye la eficiencia y la eficacia. (p. 42).	El investigador define la productividad laboral que es una medición de la eficiencia con que una empresa utiliza insumos de su economía para producir bienes y servicios, y ofreciendo una medida de su crecimiento económico, competitivo de la organización.		Satisfacción del Cliente	2.15		
				Resultado	2.16		
			Eficiencia	Utilización correcta de los recursos	2.18		
				Rentabilidad	2.19		
			Efectividad	Hacer bien las cosas correctas	2.20		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

El estudio se realizó en la empresa GYG PROMAX SAC, ubicado en la ciudad de Pucallpa.

El poblamiento fue compuesto 150 colaboradores de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

La muestra. Según Bernal (2010, p.174) define la muestra “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

La muestra fue de tipo CENSAL de 150 colaboradores de G Y G PROMAX S.A.C., Pucallpa, 2019.

Tabla 2

Muestra

Colaboradores por sexo	N° de colaboradores
Varones	140
Damas	10
Total	150

Fuente: G Y G Promax S.A.C. Pucallpa, 2019.

Los participantes. Los 150 colaboradores de G Y G PROMAX S.A.C., Pucallpa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Método de recopilación datos. Según Rojas (2011) define la técnica: “Es un sistema representativo, validado por la práctica, guiado generalmente aunque no exclusivamente a conseguir y cambiar información útil para la solución de problemas de aprendizaje en las materias científicas” (278).

La técnica que se utilizó fue la **Encuesta**

La herramienta de recopilación de datos. Según Carrasco (2013) “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas con contenido con claridad y objetividad” (p. 318).

En el estudio se utilizó la técnica (cuestionario), dicha información fue estriado de

la encuesta que fue realizada a los colaboradores de G Y G PROMAX S.A.C.

La validez. De acuerdo Chiner, E. (2011) nos indica que “la validez es la calidad más importante de un instrumento de medida” (p.2).

Se realizó el proceso de validación por medio de los juicios de expertos, respondieron al cuestionario de consulta que investiga sobre la validez del instrumento expresado, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable.

Tabla 3
Juicio de expertos

Expertos	Instrumento 1	Instrumento 2
Dr. Alva Arce, Rosel Cesar	Aplicable	Aplicable
Dr. Teodoro, Carranza Estela	Aplicable	Aplicable
Mg, Abraham, Cardenas Saavedra	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

La fiabilidad. Según Bernal (2010), nos dice que “la fiabilidad de un formulario se indica a la estabilidad de las puntuaciones extraídas por los mismos individuos, cuando se les investiga en diferentes situaciones con los mismos formularios [...]” (p. 247).

La fiabilidad de la herramienta fue realizada a través de la técnica conocida como prueba piloto estos serán analizados mediante la prueba alpha de cronbach, y así poder determinar la consistencia interna del instrumento que consta en 23 preguntas, utilizando la escala Likert con 3 categorías.

Tabla 4
Resumen del procesamiento de los casos de la variable comportamiento organizacional

	N	%
Casos	Válidos	150
	Excluidos	0
	Total	150

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5
Estadística de la fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	14

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad indica que el grado de fiabilidad de la variable independiente Comportamiento organizacional que consta en el instrumento 1 y de los ítems se considera alta, porque el resultado de la operación arrojó el valor de 0,709.

Tabla 6
Procesamiento del Alfa de Cronbach de la variable Productividad laboral

		N	%
Casos	Válidos	150	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	150	100,0

b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7
Estadística de la fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,695	9

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad indica que el grado de fiabilidad de la variable dependiente Productividad laboral que consta en el instrumento 2 y de los ítems se considera alta, porque el resultado de la operación arrojó el valor de 0,695.

Tabla 8
Escala de confiabilidad

COEFICIENTE	RELACION
0.00 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1	Muy alta

Fuente: Ruiz 2000, p. 70.

2.5. Procedimiento

Las informaciones conseguidas mediante las encuestas fueron colocadas en una base de datos en el sistema IBM SPSS versión 25.0 y después fueron sometidos al procedimiento de confirmación de datos digitados.

Después se hizo la prueba de normalidad de las variantes comportamiento organizacional y productividad laboral usando la técnica de Kolmogorov-Smirnov para un número de 150 colaboradores encuestados.

En la encuesta se utilizó preguntas con escala de Likert, correspondiendo a la clasificación de ordinales y cualitativas. Si el análisis de normalidad confirma que la colocación de las variantes es no normal, se utilizará para el estudio inferencial, la demostración de correlación Tau b de Kendall para variables cualitativas ordinales. Para el estudio estadístico se consideró estadísticamente importante una posibilidad de $p < 0.05$.

Para hacer las comprobaciones de hipótesis, se empleó la Prueba de Tau – b de Kendall. Hernández, (2014) “señala que la prueba es para las variantes en un nivel de medida ordinal; las unidades de las muestras logran ordenarse por rangos”. (p. 322).

2.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó la base de datos y procesamiento de referencias, en lo cual se guardará los valores que se obtendrán a través de la aplicación de las herramientas de medición, para después ser usado en la PC y el sistema informático SPSS, versión 25.0 para Windows.

Para la manifestación de los resultados del estudio, se tomará en cuenta las tablas con el fin de reducir avisos de las variantes de aprendizaje.

Tabla 9
Índices de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P.2010, P.238

2.7. Aspectos éticos

La indagación está establecida en cumplir la transparencia de los resultados, la fiabilidad de las informaciones conseguidas, a respetar la propiedad intelectual, refiriendo a los autores al instante de hacer la indagación.

Tabla 10*Características éticas del criterio*

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los individuos participaron en la investigación propuesta sólo cuando ésta es simultánea con sus valores, intereses y preferencias.
Confidencialidad	Es el anonimato en la identidad de las personas colaboradores en el estudio, como a la privacidad de la información que es revelada por los mismos.
Observación participante	Es la interacción que establece el investigador con los informantes y su papel como herramienta para la recolección de los datos

Fuente: Elaborado en base a: Rueda (s.f.); Noreña, A. y más (2012).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de resultados

Variable X: Comportamiento organizacional

Tabla 11

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Frecuencias

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
NUNCA	90	4.3%	60.0%
COMPORTAMIENTO ^a A VECES	945	45.0%	630.0%
SIEMPRE	1065	50.7%	710.0%
Total	2100	100.0%	1400.0%

Fuente: Elaboración propia



Figura 1:
Gráfico de barras

Interpretación:

Acorde con la tabla 11 de la figura 1 el 4.3% representando 90 el número de valor de “nunca” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que nunca toman importancia del comportamiento organizacional, mientras que el 50.7% representando 1065 el número de valor de “siempre” de los 150 colaboradores encuestados respondieron siempre toman en cuenta del comportamiento organizacional en la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019.

Dimensión 1: Desempeño

Tabla 12
DESEMPEÑO Frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
DESEMPEÑO ^a	A VECES	120	16.0%	80.0%
	SIEMPRE	630	84.0%	420.0%
Total		750	100.0%	500.0%

Fuente: Elaboración propia

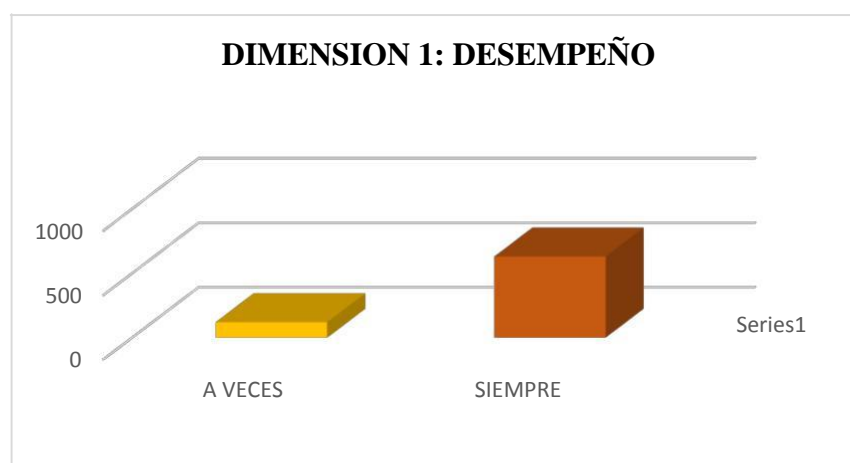


Figura 2:
Gráfico de barras

Interpretación:

En conformidad con la tabla 12 de la figura 2 el 16,0% representando 120 el número de valor de “a veces” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que a veces las personas cumplen sus actividades de sus funciones a cargo, mientras que el 84.0% representando 630 el número de valor de “siempre” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que siempre se desempeñan en la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019 para una buena productividad laboral.

Dimensión 2: Satisfacción en el Trabajo

Tabla 13

SATISFACCION EN EL TRABAJO Frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
SATISFACCION EN EL TRABAJO ^a	NUNCA	90	10.0%	60.0%
	A VECES	585	65.0%	390.0%
	SIEMPRE	225	25.0%	150.0%
Total		900	100.0%	600.0%

Fuente: Elaboración propia

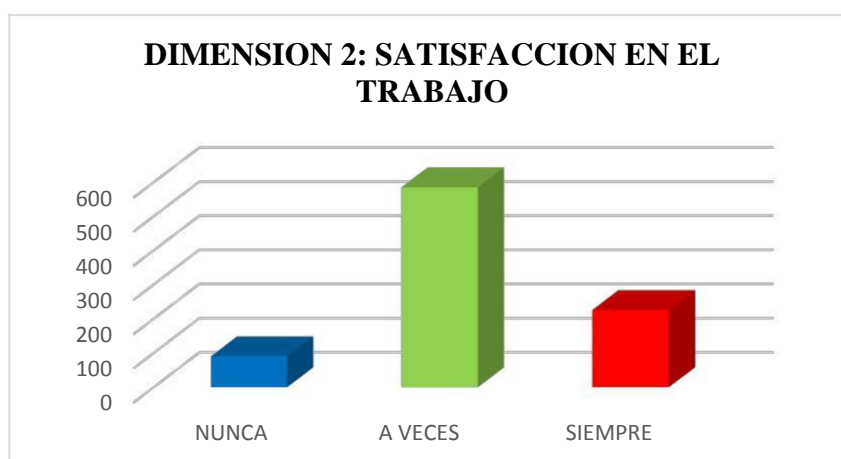


Figura 3:
Gráfico de barras

Interpretación:

Según la tabla 13 de la figura 3 el 10,0% representando 90 el número de valor de “nunca” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que nunca los colaboradores se encuentran satisfechos con lo brindado por la empresa, mientras que el 65.0% representando 585 el número de valor de “a veces” de los 150 colaboradores encuestados respondieron a veces se encuentran satisfechos por los reconocimientos del trabajo que hacen en la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019.

Dimensión 2: Compromiso

Tabla 14
COMPROMISO Frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
COMPROMISO ^a	A VECES	240	53.3%	160.0%
	SIEMPRE	210	46.7%	140.0%
Total		450	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración propia

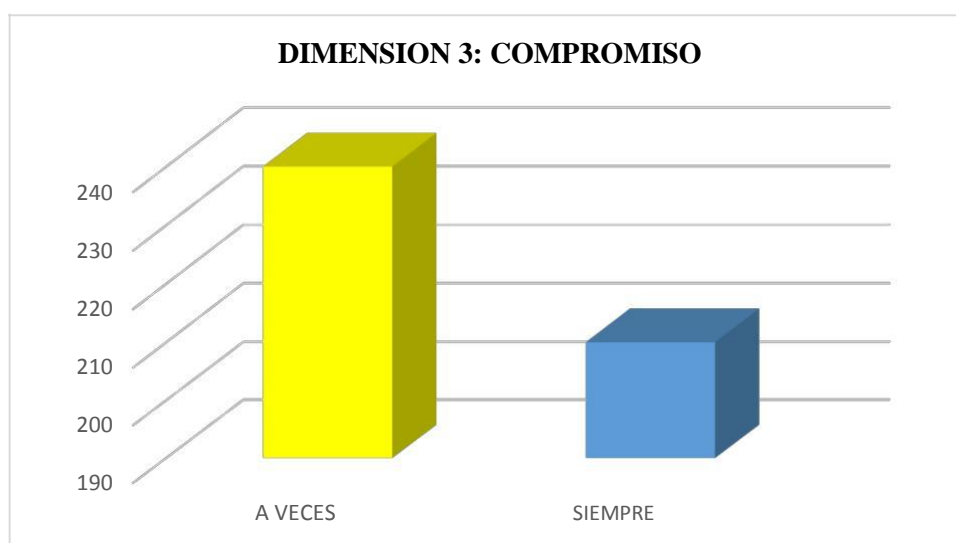


Figura 4:
Gráfico de barras

Interpretación:

Conforme la tabla 14 de la figura 4 el 53.3% representando 243 el número de valor de “a veces” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que a veces toman en consideración de su compromiso, mientras que el 46.7% representando 210 el número de valor de “siempre” de los 150 colaboradores encuestados respondieron siempre toman consideración de su compromiso para la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019, para tener una mayor productividad.

Variable Y: Productividad Laboral

Tabla 15

Fuente: Elaboración propia

PRODUCTIVIDAD LABORAL Frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PRODUCTIVIDAD LABORAL ^a	NUNCA	30	2.2%	20.0%
	A VECES	630	46.7%	420.0%
	SIEMPRE	690	51.1%	460.0%
Total		1350	100.0%	900.0%

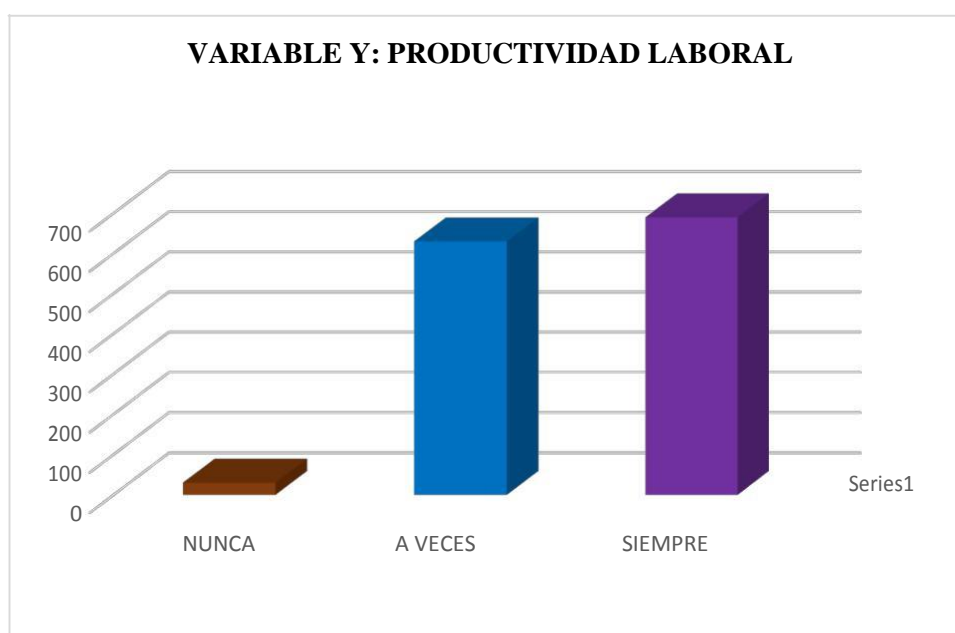


Figura 5:
Gráfico de barras

Interpretación:

Conforme la tabla 15 de la figura 5 el 2,2% representando 30 el número de valor de “nunca” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que a veces toman importancia de su productividad laboral, mientras que el 51.1% representando 690 el número de valor de “siempre” de los 150 colaboradores encuestados respondieron nunca toman en cuenta de su productividad laboral en la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019.

Dimensión 1: Eficacia

Tabla 16
EFICACIA Frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
EFICACIA^a	A VECES	150	33.3%	100.0%
	SIEMPRE	300	66.7%	200.0%
Total		450	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración propia

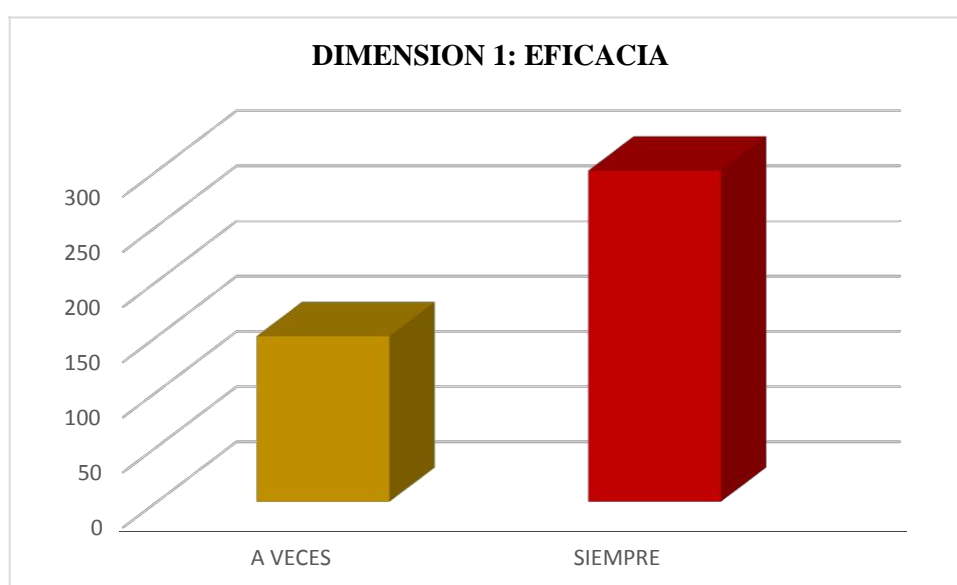


Figura 6:
Gráfico de barras

Interpretación:

En proporción de la tabla 16 de la figura 6 el 33.3% representando 150 el número de valor de “a veces” de los 150 colaboradores encuestados contestaron que a veces logran alcanzar los propósitos propuestos por la entidad, mientras que el 66.7% representando 300 el número de valor de “siempre” de los 150 colaboradores encuestados respondieron nunca logran cumplir con los objetivos expuestos por la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019.

Dimensión 2: Eficiencia

Tabla 17

EFICIENCIA Frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
EFICIENCIA_a	A VECES	375	50.0%	250.0%
	SIEMPRE	375	50.0%	250.0%
Total		750	100.0%	500.0%

Fuente: Elaboración propia

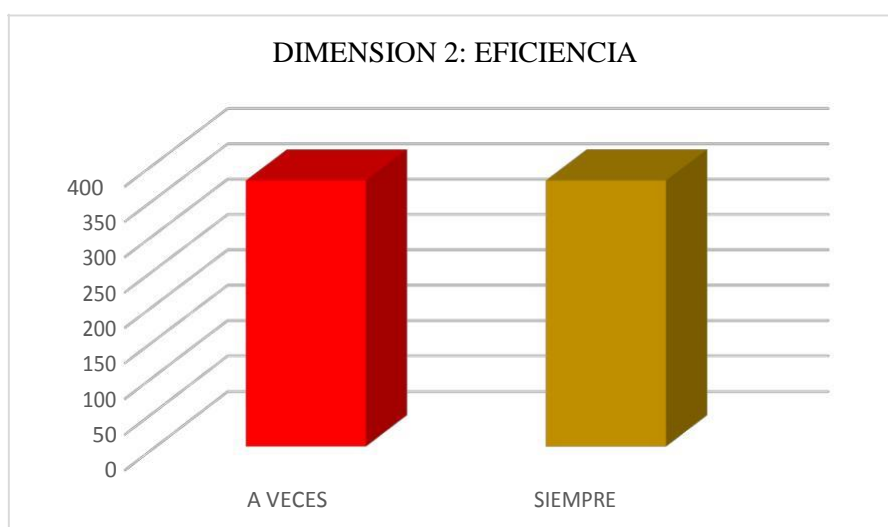


Figura 7:
Gráfico de barras

Interpretación:

Conforme la tabla 17 de la figura 7 el 50.0% representando 375 el número de valor de “a veces” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que a veces son eficientes con sus trabajos, mientras que el 50.0% representando 375 el número de valor de “siempre” de los 150 colaboradores encuestados respondieron siempre son eficientes en la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019.

Dimensión 3: Efectividad

Tabla 18

EFFECTIVIDAD Frecuencias

EFFECTIVIDAD _a	Respuestas	Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
NUNCA		30	10.0%	20.0%
A VECES		150	50.0%	100.0%
SIEMPRE		120	40.0%	80.0%
Total		300	100.0%	200.0%

Fuente: Elaboración propia

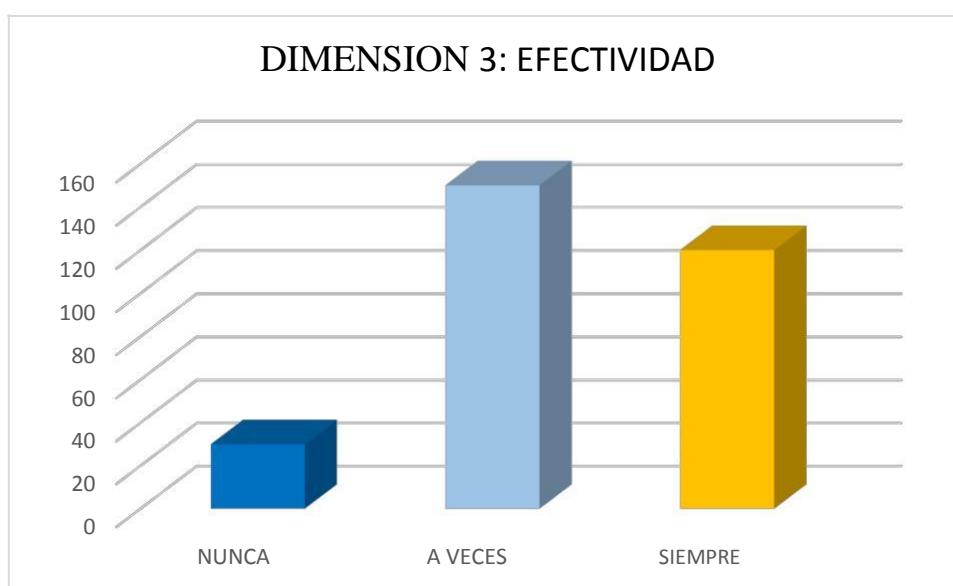


Figura 8:
Gráfico de barras

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 18 de la imagen 8 el 10,0% representando 30 el número de valor de “nunca” de los 150 colaboradores encuestados respondieron que nunca son efectivos, mientras que el 50.0% representando 150 el número de valor de “a veces” de los 150 colaboradores encuestados respondieron nunca dan resultado de las metas propuestas por la empresa GYG Promax SAC, en Pucallpa, año 2019.

3.2. Análisis de inferencial de datos

La prueba de normalidad. Para realizar el estudio estadístico fue imprescindible hacer la comprobación de normalidad de las referencias. Ya que se usó la comprobación de kolmogorov smirnov puesto que la medida del modelo fue más de 50.

Hipótesis de supuestos de normalidad

H0: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

De acuerdo al autor Hernández (2010) menciona que el nivel de significancia en un valoricen de evidencia que al indagar fija a no fallar” (P.309); en que nos enseña que el nivel de significancia si es $<$ de 0.05, implica que el investigador tiene un 95% de certeza para difundir si confundirse y solo un 5% en contra.

H0: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

Tabla 19

Pruebas de normalidad de las variables comportamiento organizacional y productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a Estadístico	gl	Sig.
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	,226	150	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,188	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según la tabla 19 nos corresponde el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde el grado de significación de dicha tabla es menor a 0.05. Negando la hipótesis derogada (Ho) y aprobando la hipótesis de la indagación (H1), esto nos señala que la repartición no es normal.

La prueba de hipótesis. En la investigación se utilizó pruebas estadísticas de tipo no paramétricas, por lo que Villasante nos menciona que:

La prueba no paramétricas comprueben una sucesión de demostraciones estadísticas que tiene en usual el alejamiento de aceptaciones de la ley de posibilidad que sigue al

poblamiento de la se ha escogido para una muestra. Así, estas técnicas se aplican cuando no sabemos el poblamiento de la cual se sacó la muestra es normal o aproximadamente normal.

Para el contraste de la prueba de hipótesis, según las variables y las dimensiones de la investigación se observa que son de tipo cualitativas de escala ordinal, por tanto la investigación no posee distribución normal como se especificó anteriormente, por ellos se aplicaron las pruebas no paramétricas. Así que se usó la correlación de tau_b de Kendall, puesto que son variables cualitativas, para determinar el grado de correlación. Entonces el coeficiente de tau_b de Kendall, es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal para ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tabla 20
Índices de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P.2010, P.238

Hipótesis general

HG: Existe influencia significativa del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019.

H0: No existe influencia significativa del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H1: Si existe influencia significativa del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Tabla 21

Análisis de correlación de tau-b de Kendall de las variables comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC., en Pucallpa, año 2019.

		Comportamiento organizacional	Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Comportamiento organizacional	1,000	,488**
		.	,000
	N	150	150
Productividad laboral	Comportamiento organizacional	,488**	1,000
		,000	.
	N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics v.25

Interpretación

Conforme a las soluciones alcanzadas en la tabla 24, se pudo analizar que el registro de correlación Tau_b de Kendall de 0,488, señala que existe una relación afirmativa moderada entre las variantes de aprendizaje.

La nivelación de significación entre las variantes es de 0.000, recalando que es menos que el alfa de 0.05, dando la negación a la hipótesis derogada y se toma la hipótesis reemplazante, finalizando que existe relación entre las variantes comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019 ($P < 0.05$, $n = 150$).

Hipótesis específicas.

HE1: Existe influencia significativa del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H0: No existe influencia significativa del desempeño en la productividad laboral de los

colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H1: Si existe influencia significativa del desempeño en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Tabla 22

Análisis de correlación de tau-b de Kendall de la dimensión desempeño y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC., en Pucallpa, año 2019

			Desempeño	Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Productivida d laboral	Productivida d laboral	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics v.25

Interpretación

Conforme a las soluciones alcanzadas en la tabla 25, se pudo analizar que el registro de correlación Tau_b de Kendall de 0,488, de manera que señala que existe una correlación afirmativa moderada entre las variantes de aprendizaje.

La nivelación de significación de la relación entre la dimensión y la variante es de 0.000, recalcando que es menos que el alfa de 0.05, negando la hipótesis derogada y aceptando la hipótesis reemplazante, finalizando que existe vínculo entre la dimensión desempeño y la variante productividad laboral de los personales de GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019 ($P < 0.05$, $n = 150$).

HE2: Existe influencia significativa de la satisfacción en el trabajo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H0: No existe influencia significativa de la satisfacción en el trabajo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H1: Si existe influencia significativa de la satisfacción en el trabajo en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Tabla 23

Análisis de correlación de tau-b de Kendall de la dimensión satisfacción en el trabajo y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019

		Satisfacción en el trabajo	Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Satisfacción en el trabajo	1,000	,250**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	150	150
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,250**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics v.25

Interpretación

Conforme a las soluciones alcanzadas en la tabla 26, se puede analizar que el índice de correlación Tau_b de Kendall de 0,250, lo mismo que indica que existe una correlación positiva baja entre las variantes de aprendizaje.

La nivelación de significancia de relación la dimensión y la variante es de 0.000, informando que es menos que el alfa de 0.05, negando la hipótesis derogada y aceptando la hipótesis reemplazante, finalizando que hay existencia de relación entre la dimensión satisfacción en el trabajo y la variante productividad laboral de los colaboradores de la entidad GYG PROMAX SAC., en Pucallpa, año 2019 ($P < 0.05$, $n = 150$).

HE3: Existe influencia significativa del compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H0: No existe influencia significativa del compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

H1: Si existe influencia significativa del compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019.

Tabla 24

Análisis de correlación de tau-b de Kendall de la dimensión compromiso y la variable productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019

			Compromiso	Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Compromiso	Coeficiente de correlación	de 1,000	,495 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de ,495 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

******. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS Statistics v.25

Interpretación

Conforme a los resultados conseguidos en la tabla 27, se observó que el registro de correlación Tau_b de Kendall de 0,495, señala que existe una relación afirmativa moderada entre las variantes de estudio.

La nivelación de significación de la relación entre las variantes es de 0.000, apuntando que es menos que el alfa de 0.05, por lo tanto se niega la hipótesis nula (no existe relación, las variantes son independientes entre sí) y se toma la hipótesis reemplazante, teniendo como conclusión que existe relación entre la dimensión compromiso y la variable productividad laboral de los colaboradores de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, en 2019 ($P < 0.05$, $n=150$).

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general es diagnosticar la intervención del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. A través del estudio de Tau_b de Kendall se manifiesta que existe influencia significativa el comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019. Puesto que se consiguió un nivel de significación menor a 0.05 y un factor de correlación de 0.488 que señala una relación afirmativa moderada. Por consiguiente la conclusión tiene cohesión con las conclusiones logrado por Flores y Vilca (2015) en su estudio “La satisfacción laboral y su influencia en el rendimiento de la entidad I. A. San Juan E.I.R.L. Arequipa – 2015”, que considero como propósito general determinar cuál es la actuación de la satisfacción laboral en el rendimiento de la entidad: I. A. San Juan E.I.R.L., la cual finalizan que a través de la comprobación calculo Tau_b de Kendall fue de 0.542 (relación afirmativa moderada). Por esta razón se percibe que hay similitud en los resultados conseguidos.

EL PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO, consiste en diagnosticar el cumplimiento en el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Por intermedio del estudio de Tau_b de Kendall se manifiesta que si hay intervención significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019. Debido a que se consiguió una nivelación de significación menos de 0.05 y un factor de reciprocidad de 0.488 que declara una relación afirmativa moderada. En consecuencia el resultado tiene congruencia con las conclusiones que fueron obtenidas por Aragón (2017) en su estudio “Influencia del ambiente laboral en la rentabilidad de las áreas de producción de la industria de área software”, la cual finalizan que a través de la comprobación del cálculo de Pearson fue de 0.609 (relación efectiva modoso) que hay relación directa de sus variables y dimensiones como desempeño, recompensa y conflicto por consecuencia del ambiente laboral actúa efectivamente en el rendimiento del campo de crecimiento de la industria. Por lo tanto se percibe que hay similitud en los resultados conseguidos.

EL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO, consiste en determinar la satisfacción en el trabajo en el rendimiento laboral de los personales de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Con la ayuda del estudio de Tau_b de Kendall se manifiesta que existe influencia

significativa de complacencia en el labor en la utilidad de trabajo de los personales de GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019. En razón de que se alcanzó un nivel de significación menor a 0.05 y un factor de relación de 0.250 que revela una relación afirmativa baja. Por tanto el resultado tiene cohesión con los resultados conseguido por Mesías (2017) en su tesis “intervención del agrado laboral en el rendimiento de los personales del área de elaboración de la entidad. BETA S.A. provincia Chincha, 2017”. Por lo tanto se percibe que hay similitud en los resultados conseguidos.

EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO, consiste en determinar el compromiso en el rendimiento laboral de los personales de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Con el estudio de Tau_b de Kendall se manifiesta que existe influencia significativa del compromiso en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, Pucallpa, 2019. Debido a que consiguió con un valor significativo menos del 0.05 y un factor de de 0.495 que demuestra una relación afirmativa. Por lo tanto el resultado tiene congruencia con las conclusiones dadas por Da Cunha (2016).En su tesis: “*Colisión de las causas Organizacionales, clima laboral y conducta en el rendimiento de la entidad Bancaria*”. La investigación pretendió, la sanidad, característica y estabilidad de estudiar las probabilidades del mejoramientos de estos tres términos en el sector bancario, así mismo reconocer los primordiales causas (de conductas, clima laboral y de la entidad) que alcanzaran interceptar en el rendimiento y, como causa, en el tipo de vida dentro de labor de los trabajadores en las oficinas del Banco, la cual finaliza que a través de la comprobación del cálculo Pearson fue de 0.432 (relación efectiva modoso), la cual señalo que el compromiso interviene en el rendimiento de los personales del área de elaboración de la Inst. Bancaria. Por lo tanto se percibe que hay similitud en los resultados conseguidos.

V. CONCLUSIONES

El objetivo general de la indagación fue diagnosticar la intervención del comportamiento organizacional en el rendimiento laboral de los personales de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Este ha sido alcanzado de manera que los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000, lo que señala que la significancia que es menor del trabajo por lo tanto la hipótesis general fue probada es decir, el comportamiento organizacional si tiene correlación positiva moderada con la productividad laboral.

El primer objetivo determinado que consiste en determinar el desempeño en la utilidad laboral de los personales de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019, ha sido completamente confirmada por los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000 y está por debajo de la significancia planteada por ende se llega a confirmar que el comportamiento organizacional si guarda una correlación positiva moderada con el rendimiento laboral y por lo tanto se aceptó la primera hipótesis específica regular.

El segundo objetivo determinado que consiste en diagnosticar la complacencia en la labor en el rendimiento de los personales de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019, ha sido completamente confirmada por los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000 y está por debajo de la significancia planteada por ende se llega a confirmar que el comportamiento organizacional si guarda una correlación positiva moderada con la productividad laboral y por esa razón se aceptó la segunda hipótesis específica regular.

El tercer objetivo determinado que consiste en determinar el compromiso en el rendimiento laboral de los personales de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019, ha sido completamente confirmada por los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000 y está por debajo de la significancia planteada por ende se llega a confirmar que el comportamiento organizacional si guarda una correlación positiva moderada con la productividad laboral y por lo tanto se aceptó la tercera hipótesis específica regular

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se aconseja en la identidad GYG Promax SAC realizar talleres llevando a cabo ejercicios prácticos de escucharse del uno al otro, formación de atención a las conductas del uno hacia el otro y desarrollo con respecto a las aptitudes emocionales.
- 2) Se sugiere diseñar programas de motivación para los colaboradores como premios metálicos, beneficios sociales, premios de reconocimiento y actividades de integradoras para obtener un buen desempeño laboral, a fin de conseguir con el propósito de la entidad y tener una mayor productividad laboral satisfactoria.
- 3) Implementar sistemas de comunicación como creaciones de apps para los colaboradores para mantenerlos más informados sobre los pendientes de sus funciones, por ende generaría que tengan una satisfacción en el trabajo.
- 4) Se sugiere crear mecanismos referidos para la responsabilidad de los personales de la entidad GYG Promax SAC por cuanto está relacionado con el desarrollo de competencias laborales, es decir el entusiasmo de poder mostrar hacia el labor que desempeña en su día a día.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (5a ed.). Buenos Aires, Argentina:Granica S.A.
- Anzules, W. y Illescas, C. (2015). *EL grado de conveniencia laboral y rendimiento en los intermediarios de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito - Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4852>
- Aragón, M. (2017). *Influencia del clima laboral en la productividad de área de desarrollo de una fábrica de software*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7037>
- Baquero, K. (2016). *El clima organizacional como factor influyente en la productividad y desempeño de las actuales organizaciones*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Santo Tomas, Bogotá – Colombia). Recuperado de <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/77739.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología del estudio científico: Gestion y sociedad*. (3era ed.). Bogotá – Colombia.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología del estudio científico: Pautas para la elaboración el plan de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiner E. (2011). *La Validez*. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8°ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (8°ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (10°ed.). México: McGrawHill.

- Da Cunha, S. (2016). “*Impacto de los Factores Organizacionales, Ambientales y Comportamentales en la Productividad: Estudio de un Caso en una Institución Bancaria*”. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63189>
- Dunlop, J. (2016). Labor productivity. Recuperado de <https://searchworks.stanford.edu/view/10066096>
- Cequea, J. y Núñez, L. (2013). *Factores humanos y su influencia en la productividad*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/237032244 Factores humanos y su influencia en la productividad](https://www.researchgate.net/publication/237032244_Factores_humanos_y_su_influencia_en_la_productividad)
- Flores, C. y Vilca, J. (2015). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. Arequipa – 2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa – Perú). Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2037>
- Fernández, C., Baptista, P. y Hernández, R. (2014). Metodología del estudio para una tesis. (6° ed.) México: McGrawHill.
- Fuentes, M. (2015). *Burnout y comportamiento organizacional*. (Tesis de Maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. }
- Fierro, I. y Almeida, M. (2016). Positive behavior organizational: the implicationsof engagement in the workplace. Recuperado de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/350/291>
- González, (2013). *Causas del Talento Humano que intervienen en el rendimiento de los orientadores comerciales de Helm Bank Oficina*. (Tesis de licenciatura, Universidad de San Buenaventura, Bogotá – Colombia). Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2038>
- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. Recuperado de <https://docplayer.es/13288674-Humberto-gutierrez-pulido.html>

- Mavel, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- McCullough, E. (2015). Labor Productivity and Employment Gaps in Sub-Saharan Africa. Recuperado de <https://searchworks.stanford.edu/view/11353012>
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2015). Investigación educativa. Madrid: Pearson Educación.
- Moreira, L. (2017). *El ambiente laboral y su influencia en el rendimiento laboral en las (IES) públicas - Provincia de Manabí Ecuador*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7763>
- Molina, Briones y Arteaga (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>
- Mesías, J. (2017). *Influencia del grado de convivencia laboral en el rendimiento de los trabajadores de la BETA S.A. provincia Chincha, 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Perú). Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_8c802975b0c1313a2c86bc5f76767f5a
- Luthans, F. (2015). Organizational behavior: an evidence-based approach. Recuperado de <https://searchworks.stanford.edu/view/12988854>
- O'Donnell, T. (2015). Productivity and Reuse in linguistic. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=aoOICgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=English+books+on+labor+productivity+2015&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRusicuMLiAhWaKrkGHWbCBCwQ6AEIYjAH#v=onepage&q=English%20books%20on%20labor%20productivity%202015&f=false>
- Pérez, S.; Montenegro, B. y Crespo, C. (2014). *Cómo y hasta qué punto un programa de administración por objetivos influye en la productividad y disminuye la impuntualidad y el ausentismo*. (Tesis de licenciatura, Universidad San

- Francisco de Quito – Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3200>
- Rojas, I. (diciembre, 2011). Periodo de orientar y educar. *Revista de Investigación formativa*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Robbins, A. y Judge, T. (2013). El comportamiento organizacional. (14° ed). Mexico: McGrawHill.
- Robbins, A. y Judge, T. (2014). Comportamiento organizacional. (15° ed). Mexico: McGrawHill.
- Robbins, A. y Judge, T. (2015). Organizational behavior. Recuperado de https://www.academia.edu/34658819/Organizational_behavior_15e_-_stephen_p_robbins_timothy_a_judge_pdf_qwerty
- Robbins, A. y Judge, T. (2017). Organizational behavior. Recuperado de <https://searchworks.stanford.edu/view/12378415>
- Ruiz, C (2002). Herramienta de estudio educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Barquisimeto: CIDEF, C.A.
- Rueda y Noreña, A. (2012). Características éticas del criterio. Recuperado de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>
- Zuleta, H. (marzo, 2017). Revista Empresarial. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/industria/seguridad-industria/productividad-camino/>
- Tacoma, R. (octubre, 2014). La Eficiencia, Eficacia y Rendimiento. Recuperado de <https://www.scoop.it/t/la-eficiencia-eficacia-productividad-y-competitividad>
- Trahair, R. (2015). Behavior, technology, and Organizational Development. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Fqs0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=English+books+on+organizational+behavior+of+the+year+2015&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjur9yMucLiAhVdErkGHVuID_AQ6AEIVDAG#v

[=onepage&q=English%20books%20on%20organizational%20behavior%20o
f%20the%20year%202015&f=false](#)

Villasante, P. (enero, 2016). Revista la mente es maravillosa. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/pruebas-no-parametricas-definicion-y-tipo>

ANEXOS

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente			Desempeño	Calidad de trabajo	1.1		
Comportamiento organizacional	Chiavenato (2017) define el comportamiento organizacional “Es el análisis que se le hace a las personas o agrupaciones que actúan en las entidades” (p.6).	El investigador define que el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, con el fin de poder aplicar conocimientos para mejorar la eficacia de la organización.		Trabajo en equipo	1.2		
				Conocimiento del puesto	1.3		
					1.4		
			Satisfacción en el trabajo.	Afiliativa			
				Motivacional	1.5		
				Instrumental	1.6		
				Moral	1.7		
		Compromiso	Compromiso de las personas	1.12		La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert	Ordinal
			Ausentismo	1.13			
Variable Dependiente			Eficacia	Servicio	2.14		
Productividad laboral	Chiavenato (2017) define “La productividad es una medida del desempeño que influye la eficiencia y la eficacia. (p. 42).	El investigador define la productividad laboral que es una medición de la eficiencia con que una empresa utiliza insumos de su economía para producir bienes y servicios, y ofreciendo una medida de su crecimiento económico, competitivo de la organización.		Satisfacción del Cliente	2.15		
				Resultado	2.16		
			Eficiencia	Utilización correcta de los recursos	2.18		
				Rentabilidad	2.19		
			Efectividad	Hacer bien las cosas correctas	2.20		

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO N° 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL**

DATOS INFORMATIVOS:

EMPRESA: GYG PROMAX SAC

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa los procedimientos de crédito, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

- 1. Evolucionas un trabajo completo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 2. Considero que aún tengo cosas por aprender que pueden mejorar la calidad de mi trabajo.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 3. Desarrollas trabajos en conjunto con sus compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 4. Conoce todas las funciones de su trabajo.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 5. Cooperas frente a las necesidades al área que labora.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 6. El nombre y prestigio de la EMPRESA GYG PROMAX SAC son gratificantes para mí.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 7. Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 8. Se siente parte de un equipo de trabajo.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 9. Las condiciones salariales para usted son buenas.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre

- 10. Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 11. Los instrumentos informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 12. Esta empresa se merece mi lealtad.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 13. Me siento comprometido realizar un trabajo de calidad.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 14. Considera que el absentismo es un problema importante para la empresa.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 15. Ejecutas acciones eficaces que responde a las necesidades de los clientes.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 16. La empresa busca el bienestar y seguridad del cliente.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 17. Siempre obtiene los resultados que propone la empresa.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 18. Se utiliza recursos adecuados y eficaces por niveles.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 19. Existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control a través de su evaluación y corrección.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 20. Usas RR.MM en el desarrollo de las actividades de la empresa con eficiencia.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 21. Observa que la empresa es rentable.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 22. Realiza un apropiado uso del presupuesto asignado a su Área.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre
- 23. Han existido errores originados por fallos de control que no fuesen detectados de manera oportuna a través de los procedimientos rutinarios de supervisión.**
A. Nunca B. A veces C. Siempre

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GYG PROMAX SAC, EN PUCALLPA, AÑO 2019		Apellidos y nombres del Investigador: PILLIHUAMAN ROJAS JUAN		Apellidos y nombres del experto: D. CARANZO ESTEBAN PEDRO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA DE LÍNEA	OPINIÓN DEL EXPERTO
			ASPECTO POR EVALUAR		NO CUMPLE
					SI CUMPLE
Comportamiento organizacional	Desempeño	Calidad de trabajo	Desarrolla un trabajo completo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas.	0: N (Nunca) 1: A (A veces) 2: S (Siempre)	/
		Trabajo en equipo	Considero que aún tengo cosas por aprender que pueden mejorar la calidad de mi trabajo.		/
		Conocimiento del puesto	Realiza trabajos en conjunto con sus compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa.		/
	Satisfacción en el trabajo.	Afiliativa	Conoce todas las funciones de su trabajo.		/
		Motivacional	Coopera frente a las necesidades al área que labora.		/
		Instrumental	El nombre y prestigio de G Y G PROMAX SAC, son gratificantes para mí.		/
		Moral	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.		/
		Compromiso de las personas	Se siente parte de un equipo de trabajo.		/
		Absentismo	Las condiciones salariales para usted son buenas.		/
		Servicio	Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo.		/
Eficacia	Compromiso	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	/		
	Eficiencia	Esta empresa se merece mi lealtad.	/		
Productividad laboral	Efectividad	Compromiso	Me siento comprometido realizar un trabajo de calidad.	/	
		Eficiencia	Considera que el absentismo es un problema importante para la empresa.	/	
		Efectividad	Realiza actividades eficaces que responde a las necesidades de los clientes.	/	
	Eficacia	Satisfacción del Cliente	Servicio	La empresa busca el bienestar y seguridad del cliente.	/
		Resultado	Satisfacción del Cliente	Siempre obtiene los resultados que propone la empresa.	/
		Utilización correcta de los recursos	Resultado	Se utiliza recursos adecuados y eficaces por niveles.	/
		Eficiencia	Utilización correcta de los recursos	Existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control a través de su evaluación y corrección.	/
Efectividad	Rentabilidad	Rentabilidad	Utiliza recursos materiales en el desarrollo de las actividades de la empresa con eficiencia.	/	
	Efectividad	Hacer bien las cosas correctas	Observa que la empresa es rentable.	/	
Firma del experto			Realiza un adecuado uso del presupuesto asignado a su área.		/
			Han existido errores originados por fallos de control que no fueron detectados de manera oportuna a través de los procedimientos rutinarios de supervisión.		/
			Área.		/

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GYG PROMAX SAC. EN PUCALLPA, AÑO 2019

Apellidos y nombres del investigador: PILLIHUAMAN ROJAS JUAN

Apellidos y nombres del experto: Dr. CANDOLIN SAAGUADA A.B.CALAHAN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA DE LIKER		OPINIÓN DEL EXPERTO	
				SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Comportamiento organizacional	Desempeño	Calidad de trabajo	Desarrolla un trabajo completo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas.	✓			
		Trabajo en equipo	Considero que aún tengo cosas por aprender que pueden mejorar la calidad de mi trabajo.	✓			
		Conocimiento del puesto	Realiza trabajos en conjunto con sus compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa.	✓			
		Afiliativa	Conoce todas las funciones de su trabajo.	✓			
	Satisfacción en el trabajo.	Motivacional	Coopera frente a las necesidades al área que labora.	✓			
		Instrumental	El nombre y prestigio de G Y G PROMAX SAC. son gratificantes para mí.	✓			
		Moral	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.	✓			
		Compromiso de las personas	Se siente parte de un equipo de trabajo.	✓			
		Absentismo	Las condiciones salariales para usted son buenas.	✓			
		Eficacia	Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo.	✓			
Productividad laboral	Eficacia	Servicio	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	✓			
		Resultado	Esta empresa se merece mi lealtad.	✓			
	Eficiencia	Utilización correcta de los recursos	Me siento comprometido realizar un trabajo de calidad.	✓			
Firma del experto	Efectividad	Rentabilidad	Considera que el absentismo es un problema importante para la empresa.	✓			
		Hacer bien las cosas correctas	Realiza actividades eficaces que responde a las necesidades de los clientes.	✓			

0: N (Nunca)
1: A1 (A veces)
2: S (Siempre)

29/05/19

[Firma]

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GYG PROMAX SAC, EN PUCALLPA, AÑO 2019		Apellido y nombres del Investigador: PILLIHUAMAN ROJAS JUAN		Apellido y nombres del experto: <u>AIVA ARCE, ROSEL CESAR</u>						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA DE LÍNEA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Comportamiento organizacional	Desempeño	Calidad de trabajo	Desarrolla un trabajo completo, prestando mucha atención a las instrucciones recibidas. Considero que aún tengo cosas por aprender que pueden mejorar la calidad de mi trabajo.			/				
		Trabajo en equipo	Realiza trabajos en conjunto con sus compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa.			/				
		Conocimiento del puesto	Conoce todas las funciones de su trabajo. Coopera frente a las necesidades al área que labora.			/				
		Afiliativa	El nombre y prestigio de G. Y G. PROMAX SAC, son gratificantes para mí.			/				
		Motivacional	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.			/				
	Satisfacción en el trabajo.	Instrumental	Se siente parte de un equipo de trabajo. Las condiciones salariales para usted son buenas.				/			
		Moral	Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.				/			
		Compromiso de las personas	Esta empresa se merece mi lealtad.				/			
		Absentismo	Me siento comprometido realizar un trabajo de calidad. Considera que el absentismo es un problema importante para la empresa.				/			
		Servicio	Realiza actividades eficaces que responde a las necesidades de los clientes.				/			
Eficacia	Satisfacción del Cliente	La empresa busca el bienestar y seguridad del clientes				/				
	Resultado	Siempre obtiene los resultados que propone la empresa. Se utiliza recursos adecuados y eficaces por niveles.				/				
Eficiencia	Utilización correcta de los recursos	Existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control a través de su evaluación y corrección. Utiliza recursos materiales en el desarrollo de las actividades de la empresa con eficiencia.				/				
	Rentabilidad	Observa que la empresa es rentable.				/				
Productividad laboral	Efectividad	Hacer bien las cosas correctas	Realiza un adecuado uso del presupuesto asignado a su área. Han existido errores originados por fallos de control que no fuesen detectados de manera oportuna a través de los procedimientos rutinarios de supervisión. Área.			/				
		Firma del experto				/				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

PANTALLAZO DEL SOFTWARE TURNITIN

ev. turnitin.com/app/carta/es/?o=1241911916&u=10982838588student_user=1&cs=3&lang=es

Juan Pillihuanan Rojas PILLIHUANAN ROJAS JUAN PILLIHUANAN ROJAS JUAN PILLIHUANAN ROJAS

feedback studio

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Condiciones

1	Entregado a Universida...	18 %
2	repositorio ucv.edu.pe	7 %
3	hdl.handle.net	<1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	repositorio autonomad...	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	Entregado a Universida...	<1 %

28

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE DE LA EMPRESA QUITIPEDIAN SAC, en Pacahuasi, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

A. AL PILLIHUANAN, PILLIHUANAN, JUAN PILLIHUANAN, JUAN PILLIHUANAN

ASesor

Más información sobre el contenido de esta página puede encontrarse en el sitio web de la Universidad César Vallejo

LÍNEA DE INVESTIGACION

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Línea 1008

2019

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INVESTIGACION

ADMINISTRACION

LINEA 1008

2019

Text-only Report | High Resolution

Actuado

Página 1 de 44 | Número de palabras: 10708

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, VICTOR DEMETRIO, DAVILA ARENAZA docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GYG PROMAX SAC, EN PUCALLPA, AÑO 2019" del Estudiante JUAN PILLIHUAMAN ROJAS constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 16 de Enero de 2020



Victor Demetrio, Davila Arenaza

DNI: 08467692

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Pillihuaman Rojas Juan
D.N.I. : 70261639
Domicilio : Av. San Francisco de la Cruz Mz.12 Lt. 7 - SJ.M
Teléfono : Fijo : Móvil : 957688038
E-mail : jrojas24_6@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Escuela Académico Profesional de Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Pillihuaman Rojas Juan
.....
.....

Título de la tesis:

..... Comportamiento organizacional en la productividad laboral
..... de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en
..... Pucallpa, año 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 16/01/20

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE LA TESIS

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUAN PILLIHUAMAN ROJAS

INFORME TÍTULADO:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GYG PROMAX SAC, EN PUCALLPA, AÑO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 04 DE JULIO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: TRECE (13)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN