



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Comportamiento organizacional y su relacion con el desempeño
laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Falcon Mendoza, Raquel (ORCID: 0000-0001-6791-0541)

ASESOR:

Mg. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (ORCID: 0000-0003-4823-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A Dios por la vida, a mis padres Juan Pablo y Nerelita y mis hermanos por el apoyo incondicional que me brindan en cada paso de mi vida, a mi hijo Juan Albert que es mi motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por ser mi guía en mi caminar. A mis padres, hermanos y mi hijo Juan Albert por toda su comprensión, amor, por estar en todos los momentos de mi vida y por enseñarme que todo es posible cuando uno se lo propone. A la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir realizándome profesionalmente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablasV	
índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	31
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Ficha técnica variable1</i>	56
Tabla 2	<i>Ficha técnica variable2</i>	57
Tabla 3	<i>Validez del instrumento de comportamiento organizacional y desempeño laboral</i>	31
Tabla 4	<i>Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.</i>	34
Tabla 5	<i>Nivel de correlación y significación del comportamiento individual y desempeño laboral.</i>	35
Tabla 6	<i>Nivel de correlación y significación del perfil del personal y desempeño laboral.</i>	36
Tabla 7	<i>Nivel de correlación y significación del aprendizaje y desempeño laboral.</i>	37
Tabla 8	<i>Niveles de comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	38
Tabla 9	<i>Niveles del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	38
Tabla 10	<i>Niveles de comportamiento individual en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	39
Tabla 11	<i>Niveles de perfil del personal en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	39
Tabla 12	<i>Niveles de aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	40
Tabla 13	<i>Confiabilidad del cuestionario de comportamiento organizacional.</i>	76
Tabla 14	<i>Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral</i>	76

Índice de figuras

Figura 1: <i>Niveles de comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	79
Figura 2: <i>Niveles del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021</i>	80
Figura 3: <i>Niveles de comportamiento individual en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	81
Figura 4: <i>Niveles de perfil del personal en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	82
Figura 5: <i>Niveles de aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.</i>	83

Resumen

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo determinar Comportamiento organizacional y su relacion con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. Se realizo como objetivo fundamental determinar como el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. El diseño de la investigación es básica y se realizó bajo un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo, correlacional de diseño no experimental y transversal. La poblacion la cual se conformará por 40 trabajadores CAST de la Municipalidad Provincial de Requena. La técnica utilizada es recolección de datos que se da por medio de la encuesta, la cual se aplicó en el cuestionario. el resultado de la relación entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.932^{**}$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto – 2021.

Palabras claves: Comportamiento organizacional, desempeño laboral y comportamiento individual.

Abstract

The objective of this research work was to determine organizational behavior and its relationship with job performance in the Provincial Municipality of Requena, Loreto - 2021. It was carried out as a fundamental objective to determine how organizational behavior is related to job performance in the Municipality Provincial de Requena, Loreto - 2021. The research design is basic and was carried out under a quantitative approach, at a descriptive-correlational level of a non-experimental cross-sectional design. The population which will be made up of 40 CAST workers from the Provincial Municipality of Requena. The technique used is data collection that is given through the survey, which was applied in the questionnaire. the result of the relationship between the variables organizational behavior and job performance, determined by Spearman's Rho $\rho = 0.932^{**}$, which means that there is a strong correlation between the variables, compared to $\rho = 0.000 < 0.05$, therefore, The null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted: Organizational behavior is related to job performance in the Provincial Municipality of Requena, Loreto - 2021.

Keywords: Organizational behavior, job performance and individual behavior.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se indica que el sector público tiene un mal desempeño laboral, determinando así que sus trabajadores no están cumpliendo eficazmente con sus funciones. Esto debido a la falta de capacitación, bajo rendimiento, insuficiencia demanda de tareas. En relación con ello, un estudio realizado por Fiszbein et. al (2016) encontró que, del total de la población económicamente activa, solo el 10 % recibe capacitación al año. Es decir, existe un ineficiente compromiso con los trabajadores dado que no se brindan los aspectos básicos para el desarrollo de sus funciones o crecimiento personal.

El Perú no es ajeno a este problema porque durante los últimos años en las gestiones municipales del país uno de los problemas reiterativos ha sido la deficiencia del desempeño en consecuencia a una mala gestión de la motivación, capacitación y evaluación de los trabajadores. Según el estudio realizado por Esan (2018), el Perú está ubicado en el tercer puesto como país latinoamericano con alto índice de rotación del personal. Asimismo, un buen desempeño laboral contribuiría a resolver inconvenientes en el rendimiento y en la satisfacción de los empleados. En otro punto vemos que en el país se ve afectada el desempeño laboral por la falta de motivación ya que creen al cometer este tipo de falta aumentara en sus logros.

En la actualidad, esta problemática también afecta al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Requena que está ubicada en la provincia de Requena, región Loreto, dicho lugar cuenta con 40 funcionarios quienes, durante el año 2021, están teniendo un bajo rendimiento en sus trabajos. Una de las causas ha sido el levantamiento de la cuarenta por el Covid 19, dado que los trabajadores realizan trabajos remotos y no cuentan con los mecanismos o medios necesarios para que cumplan a sus funciones adecuadamente. Así mismo el servicio de internet en la localidad no es bueno y se tiene problemas al tratar de cumplir con el trabajo remoto. Por otro lado, el desempeño laboral dentro de las gestiones municipales es mala por la falta de capacitación y motivación hacia el

personal determinando así un bajo rendimiento y la deficiencia de sus funciones, perjudicando así el bienestar de las organizaciones públicas.

Por las razones expuestas el problema general trazado en el presente es: ¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021? En cuanto a problemas específicos, estos han sido señalados en: (a) ¿Cómo el comportamiento individual guarda relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021? (b) ¿Cómo el perfil del personal tiene relación alguna con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021? (c) ¿Cómo el aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021?

El presente estudio se justifica de manera práctica dado que los datos y resultados obtenidos proporcionarían a la Municipalidad Provincial de Requena ubicada en Loreto información importante acerca de cómo es la dinámica conductual de sus trabajadores a nivel individual y colectivo, de esta manera se podrá identificar aquellas deficiencias para intervenir o fortalezas. Así mismo se justifica de manera metodológica, partiendo de una perspectiva cuantitativa, al hacer empleo del diseño de cuestionarios que se elaboraron con la finalidad de obtener información necesaria para dar respuesta a la hipótesis y objetivos planteados, con ayuda de análisis estadísticos que aportan confiabilidad y validez de los resultados. Por último, se justifica a nivel teórico puesto que, permite incrementar la información que se tiene de ambas variables, partiendo de conocimientos y teorías previas.

El objetivo general busca definir de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. Mientras que los objetivos específicos planteados son: (a) Determinar cómo el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. (b) Determinar cómo el perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad

Provincial de Requena, Loreto - 2021. (c) Determinar cómo el aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Con respecto a la hipótesis general se planteó que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. Por otro lado, las hipótesis específicas son: (a) El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. (b) El perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. (c) El aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco internacional, Yanqui y Cajiao (2017) en su investigación de posgrado presentado en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Cuyo objetivo de investigación fue exponer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Dirección Distrital 05D06 –9Salcedo Educación. Al partir de una línea base, se pudo evidenciar muchas necesidades, esto conllevó a ejecutar una investigación con el propósito de instaurar gestiones para mejorar dicha problemática. Se llevó a cabo la metodología aplicada con un enfoque deductivo-inductivo. Se realizó una muestra censal compuesta por 24 personas del área administrativo. Se hizo uso del cuestionario y también de la técnica de la encuesta. Los resultados de la prueba de desempeño laboral arrojaron que el 91.7% corresponde a un nivel alto, es decir, existe un buen rendimiento por parte del personal de la organización. Con respecto a los resultados de la prueba de clima organizacional, se obtuvo que el 87.5% corresponde a un nivel alto. En conclusión, el personal que labora en la Dirección Distrital 05D06 preserva los fines y objetivos dictaminados por la organización.

Garzón (2017) en su trabajo de investigación realizada en la Universidad Técnica de Ambato. Posgrado. Ecuador. Tuvo como objetivo analizar la incidencia existente de las Relaciones Interpersonales en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores. Con una metodología con enfoque Cualitativo-Cuantitativo, con los tipos de metodología estudiada, correlacional, exploratorio y descriptivo, compuesta de una población conformada por 33 colaboradores. Se utilizó como técnica la encuesta y un cuestionario con 10 preguntas como instrumento. Posteriormente, los datos fueron tabulados, interpretados y analizados, todo ello verificado gracias al método t de Student. Hallando como resultados encontrados con un nivel alfa $\alpha = 0.05$, es decir al 95% de confianza y un 5% de margen de error. Concluyendo la incidencia que existe en la relación interpersonal sobre el comportamiento en una organización del personal de Servientrega Ambato S.A.

Pruna (2017) en su investigación hecha en la Universidad Técnica de Ambato. Posgrado. Ecuador. Mantuvo como objetivo conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo del GAD municipal del cantón Latacunga. Para el desarrollo de la metodología se aplicó enfoques del tipo cuali-cuantitativo, nivel correlacional, exploratorio y descriptivo, población compuesta por 326 trabajadores del departamento administrativo del GAD y una muestra de 176 trabajadores. Se obtuvo como resultados el 52,27 % de trabajadores las cuales hallaron que tienen un cansancio continuo durante su horario de trabajo, un 28,97 % manifestaron que se da casi siempre, un 11,94% mencionaron que ocasionalmente, mientras un 3,41 % opinó que rara vez y tan solo un 3,41 % indicó que nunca les sucedió. Dado ello se concluyó que el desempeño laboral se vio una disminución en los trabajadores administrativos del GAD municipal del cantón Latacunga, esto reduce la productividad y la calidad del trabajo debido a la falta de tiempo para realizar la función de los colaboradores de todos los departamentos provocando conflictos en las relaciones interpersonales reflejados en la eficiencia.

Cevallos (2020) en su trabajo de investigación de la Universidad Técnica de Ambato. Posgrado. Ecuador. Mantuvo como objetivo conocer la relación del Comportamiento en la organización para el manejo de conflictos laborales en el área administrativa en instituciones de Educación Superior. La investigación fue enmarcada metodológicamente como cuantitativo, no experimental, propositivo y crítico. La muestra fue conformada por 30 trabajadores en la parte Administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato a los cuales se le aplica el instrumento de la encuesta que se encontró la cual se validó con el alfa de Cronbach, diseñado para la determinación del comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales. Dando como resultado que el 100% del personal, un 26.67% pretende hallar alguna solución, a su vez el 23.3% rara vez lo intenta y así halló, de manera frecuente resultados del tipo igualitario, con el 20% siempre lo intentaron y con un 6.67% nunca lo intentaron encontrar una

solución para beneficio de ambos. Esto demuestra que los trabajadores no siempre intentan analizar la situación con su pareja de trabajo para hallar una solución que sea aceptable para ambos mientras que un pequeño porcentaje nunca lo intenta.

Gaona (2017) en su presente investigación en la Universidad Técnica de Ambato. Posgrado. Ecuador. Cuyo objetivo fue hallar si existe relación alguna entre el desempeño y clima laboral en la Federación Deportiva Provincial de Tungurahua. Empleando un enfoque cuali-cuantitativo, con los niveles descriptivo, correlacional y explicativo. El 8% del total de trabajadores encuestados indicó que la institución constantemente realiza una evaluación de desempeño, el 21% respondió que en ciertas ocasiones se lleva a cabo esta actividad y el 71% indicó que nunca se ha realizado. Como resultado se estipuló que la mayoría de los trabajadores no realizó algún tipo de evaluación de desempeño institucional por lo que se desconocía el nivel de desempeño laboral del empleado por lo que no se requirió capacitación lo que ayuda a los empleados a reforzarse y desarrollar sus habilidades.

En el plano nacional, Ormachea (2018) en su trabajo de investigación presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Peru. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la variable comportamiento organizacional y la variable desempeño laboral del personal que labora en un prestigioso medio de comunicación de la ciudad del Cusco - 2018. Se llevó a cabo la metodología del tipo básica de método descriptivo y correlacional. Se tomó como muestra a 34 trabajadores, los cuales fueron evaluados por dos instrumentos anteriormente validados por personas especialistas en el tema, la técnica a utilizar fue la encuesta; cuyos resultados corroboraron que existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Radio Salkantay. Se obtuvo una significancia P. valor = 0,001, menor al establecido de $\alpha=0,05$. Además de obtener un valor de la prueba Rho de Spearman equivalente a 0,531. Se concluye, que las variables se

encuentran relacionadas de manera directa y considerable; por lo cual se niega la hipótesis nula.

Álamo (2021) En su investigación realizada en la Universidad Nacional Tumbes. Posgrado. Perú. Tuvo como objetivo identificar el grado de influencia que tiene el liderazgo transformacional sobre el comportamiento organizacional en la plana docente de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. La investigación llevó a cabo la metodología del tipo aplicada, empleando un diseño transversal-no experimental con enfoque cuantitativo, correlacional-descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 49 docentes de la FCE de la UNT- 2020. Se utilizó como instrumento el cuestionario para la recolección de datos de los docentes. Concluyendo que existe relación directa entre el Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Organizacional. Aquello demostrado por el estadístico de Spearman (sig, bilateral = ,000 < 0,01; Rho= 495**), lo cual indica una relación moderada entre ambas variables.

Flores (2020) en su trabajo de investigación sobre la gestión del cambio organizacional y desempeño laboral. Tuvo como objetivo identificar la relación de ambas variables en los trabajadores que laboran en el área administrativo del Gobierno Regional de Piura, Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Perú. Utilizó la metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, correlacional asociativa y de diseño no experimental. Asimismo, la técnica utilizada para el desarrollo de la investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los cuales fueron aplicados a 50 trabajadores administrativos asignados por el Gobierno Regional de Piura. Se hallaron correlaciones positivas lineales, por ejemplo, existe una relación moderada ($r = ,601^{**}$) entre la variable cambio organizacional y la variable desempeño laboral. De igual forma se mostró la relación moderada de la variable desempeño laboral con de la dimensión comunicación ($\rho = 488^{**}$ $p = 0,000$), y de la variable desempeño laboral con la dimensión motivación con ($\rho = 0,576^{**}$ $p = 0,000$). No obstante, se halló una relación directamente baja de la variable desempeño laboral con la dimensión cambios en la tecnología con un ($\rho = 0,381^{**}$ $p = 0,006$). Por otro lado, no

se encontró relación significativa entre la variable desempeño laboral con la dimensión liderazgo ($\rho=0,278$ $p=0,070$), al igual que la variable desempeño laboral con la dimensión cambios en la cultura ($\rho=0,023$ $p=0,876$).

Dionicio (2019) El presente estudio realizado en la Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Perú. Cuyo objetivo general fue comprobar si existe relación alguna entre gestión institucional y comportamiento organizacional en la plana docente. La metodología es de enfoque cuantitativo, de diseño experimental y de método hipotético deductivo. Con una muestra compuesta por 40 personas de la plana docente. Se aplicó el instrumento llamado cuestionario. Los resultados indican que el 45% presenta un nivel bajo y el 47,5% presenta un nivel regular en cuanto a gestión institucional y comportamiento organizacional respectivamente. Concluyendo que existe relación moderada entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630. Dejando claro que a mejor gestión institucional mayor comportamiento organizacional.

En cuanto a las variables de investigación, se define como primera variable al comportamiento organizacional, Amorós (2007) Considera que la organización se define a la unidad conscientemente coordinada formada por personas y que operan de manera relativamente continua para alcanzar los objetivos marcados (p. 3). Mientras que Naña (2017) indica que toda organización tiene la administración, predicción y comprensión del comportamiento humano en las organizaciones (p. 7).

Por otro lado, Jauregui (2016) el comportamiento en una organización es el cómo se comportan las personas de manera individual y grupal. Además, halla las formas en donde las personas se desempeñen de la mejor manera (p. 5). Cortes (2021) define como comportamiento organizacional al estudio de la conducta de un individuo o conjunto de personas de una organización. Con la finalidad de realizar sus objetivos a largo y corto

plazo, es por eso las organizaciones requieren comprender que cosas motiva a sus trabajadores y como poder relacionarse entre sí (p. 5). Según Rodríguez-Montoya, et.al. (2021) el comportamiento organizacional prosocial (PSOB) es conceptualizado como "Comportamiento hecho por un solo miembro, en relación a un grupo, individuo u organización (p.192).

Se dice que el comportamiento organizacional es la capacidad de tomar distintas acciones que ya están previstas por los estándares (Beuren, et.al.,2019).

Para comprender el comportamiento organizacional se señalan tres componentes a saber aprendizaje, comportamiento individual y perfil del personal. Para Rodríguez (2021) Como primera dimensión la manera del comportamiento individual es la manera de comportarse de cada individuo y es lo que la distingue de otros individuos. Este comportamiento está influenciado por la personalidad del individuo por la herencia y las experiencias de vida; y por el entorno en el que vive Según, Robbins y Judge (2018) en este componente hay indicadores de aptitud que indican la capacidad de un individuo de llevar a cabo varias tareas de trabajo (p. 44). También la aptitud intelectual, es necesaria para el desarrollo mental como resolver problemas, pensar y razonar (p. 45). Finalizando, las aptitudes físicas tienen relevancia para realizar los trabajos (p. 47).

La segunda dimensión hace referencia al perfil del personal, Robbins y Judge (2018) se centran en factores, en mayor medida, que se definen con facilidad y de los que se dispone rápidamente; simplemente se trata de obtener la información disponible en el expediente del empleado (p. 48).

La segunda dimensión refiere al perfil del personal, Robbins y Judge (2018) se centra en las competencias y capacidades que posee un individuo para poder asumir responsabilidades dadas por un líder. No obstante, estas son vistas anteriormente en su expediente laboral.

Asimismo, también se tiene como indicador la edad, ya que existe una relación entre el desempeño en el trabajo y la edad, por ejemplo,

existen diferentes cualidades positivas que los trabajadores de tercera edad ofrecen en su lugar de trabajo, como el compromiso con la calidad, las experiencias y la ética de trabajo (p. 48). El género es un segundo indicador, no hay diferencias específicas entre mujeres y hombres, aunque, ciertas investigaciones han descubierto que los hombres son más predispuestos a tener mayores expectativas en cuanto al alcance de metas, en cambio las mujeres son más propensas a acatar lo que dicte la autoridad (p. 50). Como último indicador se encuentra la raza en relación con el empleo, existen personas que poseen la costumbre de ayudar a sus compañeros en cuanto a evaluaciones de desempeño se trata, al igual que las decisiones de ascenso o aumentos de salarios, siempre y cuando sean de su misma raza.

Como tercera dimensión se tiene al aprendizaje para lo cual Robbins y Judge (2018) señalan que una definición acertada sobre el aprendizaje sería aquel cambio en el comportamiento relativo producido por la experiencia. Por lo tanto, se cree que el aprendizaje tiene lugar en el cambio del comportamiento (p. 54).

Para Robbins y Judge (2018) existen tres indicadores el primero es el condicionamiento clásico, que hace referencia al aprendizaje como una respuesta condicionada que implica en la formación de un estímulo no condicionado y uno condicionado (p. 55). El segundo es el condicionamiento operante, es el estímulo aprendido o voluntario, es el reforzamiento e incremento de un comportamiento para que se repita (p. 56). El tercero es el aprendizaje social, las personas también aprenden observando a otras personas, se toma en cuenta la importancia de la percepción en el proceso de aprender y la existencia del aprendizaje por observación. Tener un modelo influye mucho ya que logra una gran trascendencia para el desarrollo del aprendizaje social (p. 57).

Según Redator (2019) La teoría de variables del comportamiento organizacional está conformado por 3 niveles: individual, grupal y organizacional, que son influenciados por su entorno. El nivel individual tiene ciertos principios y creencias como: los individuos poseen

necesidades distintas y ponen como prioridad satisfacerlas; se considera limitada la capacidad del hombre; su comportamiento depende de cómo se imaginan a futuro. En cuanto al nivel grupal, esta es dividida en un conjunto formal compuesta por equipos de tarea, mando, y el conjunto informal o temporal conformado por grupos de amistad e interés. Sin embargo, el nivel organizacional evalúa las organizaciones e instituciones con diferentes esfuerzos y actividades con objetivos en común (p. 54).

Cada empresa u organización posee desafíos y características específicos. Sin embargo, para analizar el comportamiento se debe de seguir ciertos parámetros generales, ya existentes, Redator (2019) menciona que los indicadores deben ser objetivos que guarden relación directa con la acción realizada. Uno de ellos es el absentismo; grado de productividad; calidad y cantidad de producción; tiempo para la ejecución de tareas; cantidad de producción; fallas humanas. Las opiniones de los colaboradores que han tenido una relación directa con sus miembros y a la organización, es un método que resulta útil para la evaluación del comportamiento organizacional (p. 76).

Según Geovictoria (2021) señala la importancia de comprender el comportamiento organizacional el cual inicia en la información para evaluar sus propias actitudes y comportamientos. Además, es útil para evaluar las estrategias y objetivos de la empresa. Asimismo, se puede usar para hallar a empleados que muestren liderazgo u otro tipo de comportamiento. Una correcta percepción del comportamiento organizacional ayudará al líder a construir buenos equipos, por ende, llevará a cabo una buena administración de conflictos. De esta forma, se puede dar forma a la cultura organizacional, gracias al personal de recursos humanos. Así podrán concentrar en sus empleados y resultados de trabajo (p. 15).

Según Amorós (2007) el modelo del CO está conformado por dos variables, el primero habla de variables dependientes que hace referencia a factores fundamentales que un individuo quiere predecir o explicar pero que se encuentra afectado por factores como la satisfacción en el trabajo, ausentismo, productividad, ausentismo, rotación. Mientras que la segunda

variable son las independientes presentadas como la que causa de cierto cambio en las variables dependientes siendo las siguientes, variables a nivel sistemas de organización, nivel individual y nivel de grupo (p. 17).

Según Rodríguez-Montoya, et.al. (2021) los motivadores e inhibidores organizacionales son respectivamente positivos o negativos hacia los PSOB de los trabajadores personales, donde los componentes impulsores son la empatía, la generosidad, la fama, la reciprocidad, la emulación y el cumplimiento. Dichos impulsores a grado personal, una vez que permanecen suficientemente presentes, estimulan en los trabajadores el tipo de actividades que impulsan y mejoran los comportamientos organizacionales. (p.194) Adame, et.al. (2017) hay diversos estudios que relacionan los comportamientos de ciudadanía organizacional y otros constructos de comportamiento organizacional como por ejemplo percepción de justicia, percepción de apoyo, satisfacción gremial o compromiso organizacional; propiedades del sujeto, como por ejemplo personalidad, liderazgo, entre otros. (p.641)

El término de ciudadanía de las empresas es además uno de los más importantes inconvenientes en el campo de comportamiento organizacional que aspira tomar un paso efectivo al conceder las tácticas para aumentar la organización compromiso, optimización del funcionamiento, satisfacción del comprador, fidelización del comprador y satisfacción gremial y de esta forma sucesivamente... (Kamran, et.al., 2015) El comportamiento voluntario de los empleados, más conocido como comportamiento de ciudadanía organizacional, forman parte de su función formal y no son abordados directamente por el sistema formal de recompensas de la organización, aunque aumentan la eficiencia general de la organización. (Asgari, et.al, 2019)

La cultura de las organizaciones y el comportamiento tiene influencia en la capacidad para poner en práctica los procesos de innovación. Las organizaciones necesitan mejorar su ambiente en el que aprenden y es importante entender que en una organización donde se aprende, cada parte es importante y tiene una influencia en el transcurso del aprendizaje

ya que se relacionan con los talentos y habilidades de cada departamento. dependiendo de la organización. (Davalos, 2018) La teoría del comportamiento organizacional (OB) estudia como el entorno organizacional influye en el comportamiento organizacional, enfocándose en mejorar la efectividad organizacional al reducir comportamientos como el ausentismo y la rotación de empleados comportamientos que afectan negativamente el desempeño organizacional. (Chams-Anturi, et.al, 2020)

La teoría del comportamiento corporativo sostiene que las elecciones de los gerentes no siempre son racionales, sino que en su mayoría están influenciadas por limitaciones humanas naturales. Los factores de comportamiento pueden influir en las decisiones estratégicas del equipo directivo que a su vez determinan el desempeño de la empresa. (Mendez, et.al.,2016) Caballero, et.al. (2019) la teoría del comportamiento planificado que sostiene que las personas toman decisiones racionales y eligen alternativas que garantizan el mayor beneficio al menor costo (por ejemplo, en términos de esfuerzo dinero seguridad y aceptabilidad social).

La segunda variable desempeño laboral según Newstrom (2017) menciona que dentro de los sistemas de recompensa el desempeño es un papel clave. Los procesos para evaluar el desempeño del personal son: crear formas para mejorar sus resultados y compartir información. Además, es necesario evaluar a los empleados para así poder cumplir con las regulaciones legales, al igual que motivar y recompensar a los empleados con el objetivo de mantener relaciones justas dentro de los grupos de trabajo (p. 145).

Otros autores también lo definen, para Ricaurte et. al (2020) es como una técnica que se emplea dentro de las organizaciones con la finalidad de obtener una sistemática apreciación sobre el desarrollo de la persona que se encuentre a cargo para criticar e incentivar en sus cualidades (p.38). QuestionPro (2021) se refiere al procedimiento con el cual se mide el desempeño general de toda la fuerza laboral y el rendimiento individual de cada empleado (p.2). Mientras que Kenjo (2020) lo conceptualiza como un proceso sistemático y estructural para evaluar,

medir e influir sobre los resultados del trabajo, comportamientos y atributos, con la finalidad de encontrar en qué medida se puede mejorar el rendimiento futuro y la productividad del empleado (p. 4).

Lado y Alonso (2017) el desempeño se define como cualquier comportamiento o actividad, bajo el control de la persona, ajustable en términos de capacidad y relevante para las metas organizacionales. Perez y Florencio (2015) sugieren que el funcionamiento es la acción o comportamiento que se observa en el personal, o sea la efectividad al hacer su trabajo.

Perugini, et.al. (2017) indica que el desempeño hace referencia a los niveles de adaptación, retención de empleados y clientes, calidad, satisfacción, innovación, crecimiento. Puente-Palacios, et.al. (2016) define el desempeño como un conjunto de comportamientos exigidos para alcanzar los objetivos de una organización. El desempeño contribuye a las metas de la organización y es un constructo que abarca conductas controladas por ciertos trabajadores (Ramos-Villagrasa, et.al., 2019).

Finalmente, para comprender la variable de desempeño laboral Newstrom (2017) señala que tiene tres componentes la filosofía en la organización, evaluación del desempeño y efectos del desempeño en la organización. Siendo la primera vista desde un enfoque moderno donde se destaca las metas futuras y el desempeño. La filosofía moderna también toma en cuenta la cooperación del empleado en el conocimiento de los resultados y en la creación de metas mutuas con el encargado (p. 146).

Newstrom (2017) señala que los indicadores más importantes de la filosofía moderna de desempeño son los siguientes, la primera la orientación al desempeño, se debe de lograr los resultados deseados, ya que no es suficiente que los empleados aporten su esfuerzo. El segundo hace referencias a las metas, los empleados deben priorizar sus tareas y tener una comprensión clara de sus deberes y obligaciones. El ultimo indicador habla sobre las expectativas conductuales, generalmente definido por una escala de calificación fija de comportamiento en la que se

indica una breve descripción de los comportamientos excepcionales moderados e inaceptables en cada uno de los aspectos principales del puesto proporcionando así una guía temprana a los empleados sobre las expectativas de la organización. (p. 147).

El segundo componente según Newstrom (2017) es el desempeño laboral, la mayoría de los sistemas de evaluación organizacional indican que los supervisores busquen evaluar a los empleados en varios aspectos de su desempeño (resultados), comportamiento o características personales (p. 147). Entre sus indicadores se señala la entrevista de evaluación donde el jefe brinda una retroalimentación al empleado sobre su desempeño anterior comentando los problemas que han surgido e invitándolo a responder para así corregirlo, también brinda una gran oportunidad para motivar a los empleados (p. 147). El segundo indicador es la autoevaluación que forma parte del proceso vista como una oportunidad de evaluar sus logros personales, fortalezas y debilidades, y analizarse así mismo. Mientras que el último indicador es la retroalimentación ya que con ella los empleados conocen el grado de avance que están teniendo en cuanto a sus metas.

Como último componente Newstrom (2017) encuentra al efecto del desempeño laboral, dado que al aplicarse tienen un resultado importante en el que se encuentre evaluando al momento de dar los puntos de vista y resultados del desempeño de los trabajadores. Los indicadores relacionados son los efectos positivos y negativos. El impacto positivo se refiere a cómo alientan a los gerentes a ser más analíticos y pensar de manera constructiva sobre sus empleados. Solicitar una entrevista personal anima a los gerentes a ser más específicos al identificar las habilidades, intereses y motivaciones de cada empleado. Por otro lado, los efectos negativos hacen que el jefe evite dar retroalimentación negativa después de la evaluación porque no quiere afectar la relación laboral con el empleado (p. 153).

Existen algunos problemas adheridos del desempeño laboral como menciona Newstrom (2017) la urgencia de realizar múltiples funciones en el

proceso de evaluación hace que una entrevista resulte difícil e incluso amenazante para los trabajadores. Esto puede ocasionar una confrontación entre ambos lados ya que se intenta convencer al otro de que su punto de vista es incorrecto a comparación del otro. Suele ser emocional porque el rol del jefe requiere una mirada crítica mientras que el deseo del empleado de proteger su imagen lo lleva fácilmente a ponerse a la defensiva. Se basa en criterios ya que el jefe debe evaluar el comportamiento y desempeño de un empleado, semblante que lo coloca en la posición de un claro subordinado. Además, para los gerentes la evaluación del desempeño es un trabajo complicado porque deben comprender el trabajo, observar de cerca el desempeño del trabajo y ser sensibles a las necesidades de los empleados. (p. 150).

La importancia del desempeño laboral según Iturralde (2011) permite la implementación de nuevas políticas de compensación, esto ayuda a la mejora en el desempeño, al igual que a la toma de decisiones en cuanto a ascensos. Además, permite detectar fallas en el diseño del trabajo y precisar si existen problemas personales que interfieren en el desempeño del personal (p. 17). Su implementación también trae beneficios, ya que, si un plan de trabajo está bien coordinado y desarrollado, en un mediano y largo plazo se generarán beneficios. En general, los principales beneficiarios son los administradores de las organizaciones y sus comunidades (página 19).

Según Bohle, et.al. (2018) por cierto, consideramos que el compromiso organizacional afectivo puede actuar como mediador entre la precariedad y el manejo gremial. Si bien la inseguridad gremial produce actitudes emocionales en los empleados, como el compromiso organizacional afectivo, en el entorno de reducción de personal, el manejo gremial se ve de manera directa perjudicado por la inseguridad gremial. Según Souza, et.al. (2019) el incremento de la competencia gracias a la generalización y, por ello, la exigencia de ajustarse a las solicitudes del mercado ha puesto como prioridad la necesidad de una administración del funcionamiento personal. En los estudios organizacionales, el manejo se

asocia con el comportamiento que plantea la persona en el ejercicio de sus funcionalidades, la calidad y porción del trabajo llevado a cabo, así como el precio y tiempo invertido.

Santos y Marinho (2017) las habilidades de marketing son el parentesco entre todos los recursos de la compañía que se usan para poder hacer una virtud competitiva. Por consiguiente, la identificación de qué habilidades de marketing poseen interacción con el manejo comercial y qué prácticas las garantizan y una mejor comprensión de cómo se implementan en las organizaciones contribuiría tanto a la literatura como a la práctica de administración. El desempeño máximo necesita que el trabajador sea consciente y reconozca la orden de empeñarse. En esta situación, el líder los está observando, por esto, son plenamente conscientes de que permanecen siendo valorados, como resultado, implícita o explícitamente permiten directivas para maximizar su esfuerzo. Esta clase de manejo se reúne en las competencias. (Lira, 2015)

Según Sajid et.al. (2018) señalan que la satisfacción de los empleados se basa en un ambiente de trabajo flexible y solidario lo que incide positivamente en la psicología de los trabajadores. Asimismo, la capacidad de una organización para disminuir los conflictos entre la vida y el trabajo permiten crear un entorno positivo para sus empleados mejorando así su desempeño creativo. Además, el logro de metas de una organizaciones afectada por el desempeño de la tarea, es decir, se refiere al desempeño en el rol y está vinculado a los resultados y comportamientos requeridos que son fundamentales para logara las metas de la organización. (Yongxing et al. 2017)

El desempeño individual se asocia con el comportamiento expresado por los empleados en el desempeño de su trabajo, la calidad y cantidad del trabajo realizado. La gestión del desempeño es un enfoque integrado para desarrollar habilidades individuales para lograr resultados organizacionales. (Marchezi et al. 2019) Según Lira (2015) la retroalimentación es un componente importante en el desempeño y la gestión donde las personas a menudo reciben información de una o más

fuentes como resultado de su comportamiento. Es decir, si un empleado recibe retroalimentación sobre el trabajo que está haciendo esto puede resultar en mejores actitudes y comportamientos positivos (por ejemplo, desempeño satisfacción y compromiso).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio utiliza la metodología de tipo básica, como menciona Hernández, et. al (2014) este tipo pretende aumentar los conocimientos en lo referente de ambas variables, contribuyendo soluciones a los dilemas que son presentadas en la problemática del estudio. Es decir que básica se encuentra en la parte teórica y aún no está aplicada (p.91). El enfoque es cuantitativo y según, Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo hace uso de los datos recolectados para demostrar hipótesis, haciendo uso de medidas numéricas y el análisis estadístico.

El diseño de estudio es descriptivo porque según Cortez & Iglesias (2004) busca detallar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p. 92). Asimismo, es correlacional ya que el propósito es definir la relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular. Hernández (2014) menciona que el estudio cuantitativo correlacionales aquel que mide o calcula el grado de relación que existe entre dos o más variables (p. 93).

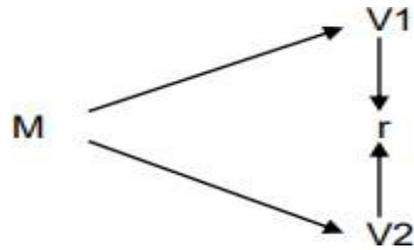
El diseño es no experimental y de corte transversal, citando Hernández y Mendoza (2018). El plan o diseño de investigación es no experimental transversal, de ello será así por cuanto las variables no serán manipuladas, tomándose la información tal y como se da en su contexto natural. De igual forma es transversal debido a que el síndrome de burnout y el rendimiento laboral serán conocidas en un tiempo específico, sin aplicar o generalizar. Se toma en cuenta en el diseño de investigación es descriptivo correlacional

Las variables por relacionar son:

V1 = Variable Comportamiento Organizacional

V2 = Variable Desempeño Laboral

El diseño que se presenta tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra en quien se realiza el estudio.

V1 : Variable comportamiento organizacional

V2 : Variable desempeño laboral

r : Relación de variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable V1: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

Es la dinámica conductual de un individuo o un grupo en un entorno organizacional. Con la finalidad de cumplir con los objetivos a mediano y largo plazo, por ello, las organizaciones deben entender qué sucesos motivan a sus empleados y cómo lograr que estos interactúen entre sí (Cortes, 2021). La variable comportamiento organizacional de naturaleza cualitativa está compuesto por las dimensiones comportamiento individual, perfil del personal y aprendizaje, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Escala de medición: Ordinal

Variable V2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Indica que juega un papel fundamental del desempeño los sistemas que existen como recompensa al personal. Es en estos procesos en la que logra una evaluación del desempeño de sus trabajadores, compartiendo información entre sus integrantes para mejorar resultados en tareas asignadas, dichas evaluaciones son necesarias para la asignación de escasos recursos en ambientes dinámicos, que permitan motivar y recompensar al personal así como la retroalimentación a los trabajadores e su centro de labores, manteniendo justas relaciones dentro del equipo laboral, logrando entrenarlos y desarrollando a sus trabajadores en ámbitos laborales, que a su vez logre el cumplimiento de las regulaciones legales existentes (Newstrom, 2012).

Definición operacional

La variable desempeño laboral de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones filosofía en la organización, evaluación del desempeño y efectos del desempeño en la administración, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Hernández (2018) refiere que la población es un conjunto de datos donde se utilizan los procedimientos para el desarrollo del estudio detallado de un agregado de personas. Es decir, todos los casos se concretan con determinadas especificaciones. La población de este trabajo de investigación se conforma por 40 trabajadores CAST de la Municipalidad Provincial de Requena.

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión con aquellos que deben cumplir los participantes del estudio se consideran los siguientes: trabajadores pertenecientes a CAST que desarrollen funciones actualmente en la Municipalidad Provincial

de Requena, trabajadores que accedan por voluntad participar del estudio de investigación.

Criterios de inclusión

Los criterios de exclusión son aquellas características que excluyen a los participantes de ser partícipes de la investigación, las cuales son las siguientes: trabajadores que no sean pertenecientes al CAS y que no estén trabajando actualmente en la Municipalidad Provincial de Requena.

Muestra

La muestra de este trabajo es censal, Ramírez (1997) sostiene que la muestra es aquella en la cual la población es menor a 50 personas ya que selecciona un % de la población considerado como un número manejable de sujetos. En este trabajo se considera una muestra censal por lo que la cantidad de participantes será la cantidad de 40 trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Requena.

Muestreo

El muestreo es categorizado mediante dos ramas, siendo una de ellas probabilísticas que son elegidos al azar y no probabilísticas que se eligen por conveniencias. Además, el muestreo probabilístico se caracteriza por aquellos elementos que tienen la misma posibilidad de formar parte de una muestra, con un mismo alcance y seleccionados de manera aleatoria dejando que cualquier muestra sea posible. (Anónimo, 2021)

Es decir, se consigue detallando las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección al azar y/o mecánica de la unidad de análisis.

Unidad de análisis

Compuesta por el personal de la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cabezas, et al (2018) indica que la encuesta se encuentra instruido por un conjunto de interrogantes que deben tener un significado e indicación coherente, estructuradas, secuenciales y organizadas de acuerdo con la planificación de la investigación con la finalidad de que las respuestas sean precisas (p. 123).

Para este estudio se utilizó el cuestionario para poder llevar a cabo las preguntas en función a los objetivos de la investigación y de esta forma tener una mejor tabulación y procesamiento de datos respecto a las variables de estudio. En este caso se utilizó la escala de Likert, la cual cuenta con 5 niveles de respuestas, para la medición del instrumento.

Validez

Según Robles y Rojas citando a Escobar y Cuervo (2015) nos menciona que el reconocimiento de enjuiciamiento de expertos es una opinión presentada por personas que cuentan con una noción o idea sobre el tema, los cuales son reconocidos por otros como expertos calificados en éste; de tal manera que puedan ofrecer información, evidencia, juicios y valoraciones. En este trabajo se la validez de los cuestionarios fue en base a criterios de jueces expertos, los cuales determinaron que los items cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla N° 3 Validez del instrumento de comportamiento organizacional y desempeño laboral

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Cinthya Virginia Soto Hidalgo	Aplicable
2	Mg. Michel Jaime Mendez Escobar	Aplicable
3	Mg. Gustavo Zarate Ruiz	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Confiabilidad

Como expresa Bernal (2012) la confiabilidad del instrumento hace referencia a la consistencia de resultados que se obtiene si se repite la aplicación de un instrumento de evaluación (pp. 247 – 248). Para definir la confiabilidad del estudio se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual es un índice de consistencia interior que toma estimaciones en el rango de 0 y 1, que muestra si el instrumento que se evalúa recoge datos defectuosos y de esta manera provoca extremos erróneos o independientemente de si es un instrumento sólido que hace estimaciones constantes y predecibles, la muestra piloto es de 10 participantes para obtener la confiabilidad. Se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 son aptos para garantizar la fiabilidad de la escala. Los resultados obtenidos fueron, para el cuestionario de comportamiento organizacional se obtuvo el valor de 0,926. Mientras que para el cuestionario de desempeño laboral se obtuvo 0,862; encontrándose ambos valores dentro de los parámetros aceptables.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos, se desarrolló un análisis respecto a la información obtenida involucrando la revisión de la literatura para la formulación de la realidad problemática y construcción de un mejor marco teórico. En cuanto a la metodología se aplicó los métodos vinculados al tipo y diseño del estudio, para así poder determinar la población, muestra, muestreo, unidad de análisis y diseño de los instrumentos de la investigación. Por último, se coordinó con la municipalidad provincial de Requena de la ciudad de Loreto la autorización para aplicar los instrumentos de medición. Luego, se realizaron los procedimientos estadísticos para la presentación de los resultados en tablas y figuras; al igual que los procedimientos interpretativos e inferenciales para la formulación de la discusión, las conclusiones y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

La prueba de la hipótesis se hizo por medio del coeficiente de Spearman, intentando encontrar de esta forma el grado de correlación entre las

cambiantes de análisis, prueba que posibilita conocer el tipo de correlación por medio de los rangos que se muestran en seguida.

3.7. Aspectos éticos

Para la obtención de datos se pidió la debida autorización al ente responsable de la organización y la participación voluntaria de los trabajadores. Asimismo, se conserva el anonimato de cada participante y el respeto hacia el evaluado a lo largo de todo el proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información brindada.

IV. Resultados

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: El comportamiento organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto – 2021.

H1: El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto – 2021.

Tabla N°4

Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.

			Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,932**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se muestra la relación entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.932^{**}$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto – 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: El comportamiento individual no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

H1: El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Tabla N°5

Nivel de correlación y significación del comportamiento individual y desempeño laboral.

			Comportamiento individual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento individual	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente:Elaboración propia.

En la tabla 5, se muestra la relación entre las variables comportamiento individual y desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.841^{**}$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Hipótesis específica 2:

H0: El perfil del personal no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

H1: El perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Tabla N°6

Nivel de correlación y significación del perfil del personal y desempeño laboral.

		Perfil del personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Perfil del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,881**
		N	,000
		40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		40	40

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, se muestra la relación entre las variables perfil del personal y desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.881^{**}$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Hipótesis específica 3:

H0: El aprendizaje no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

H1: El aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Tabla N°7

Nivel de correlación y significación del aprendizaje y desempeño laboral.

			Estructura de trabajo	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Estructura de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se muestra la relación entre las variables aprendizaje y desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.893^{**}$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Análisis descriptivo

Tabla N°8

Niveles de comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

	Comportamiento Organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	45,0
Medio	10	25,0
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 1 se aprecia, el nivel de comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto, donde 45% del personal obtuvieron nivel bajo, el 25% presento nivel medio, y el 30% obtuvo nivel alto.

Tabla N° 9

Niveles del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

	Desempeño Laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	52,5
Medio	6	15,0
Alto	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 2, se aprecia el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto, donde 52.5% del personal obtuvieron nivel bajo, el 15% presento nivel medio, y el 32.5% obtuvo nivel alto.

Tabla N° 10

Niveles de comportamiento individual en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

	Comportamiento individual	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	47,5
Medio	9	22,5
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 3, se aprecia el nivel de comportamiento individual en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto, donde 47.5% del personal obtuvieron nivel bajo, el 22.5% presento nivel medio, y el 30% obtuvo nivel alto.

Tabla N° 11

Niveles de perfil del personal en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

	Perfil del personal	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	25,0
Medio	18	45,0
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11y figura 4, se aprecia el nivel de perfil del personal en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto, donde 25% del personal obtuvieron nivel bajo, el 45% presento nivel medio, y el 30% obtuvo nivel alto.

Tabla N° 12

Niveles de aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

	Aprendizaje	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	42,5
Medio	10	25,0
Alto	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 5, se aprecia el nivel de aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto, donde 42.5% del personal obtuvieron nivel bajo, el 25% presento nivel medio, y el 32.5% obtuvo nivel alto.

V. Discusión

De acuerdo con los hallazgos encontrados, la hipótesis alterna general es aceptada para el desarrollo de la investigación, el cual establece una existen relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Se utilizó la técnica de rho de spearman, al tener un valor cercano a uno, con 0.932 con una significancia perfecta de 0.000 la cual permitió rechazar la hipótesis nula demostrando su alta correlación de manera significativa.

El cual confirma la mayor parte de hipótesis halladas en los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, las cuales indican relaciones altas y significativas, permitiendo corroborar la mayoría de las hipótesis alternas expresadas en estudios anteriores.

También cabe mencionar que los niveles generales muestran que el nivel de a variable 01 representando al 45% de los trabajadores manifiestan un nivel bajo de comportamiento organizacional, por el contrario, un nivel alto donde los trabajadores obtuvieron un 25% del personal indica que existe niveles regulares de comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Requena. Asimismo, en la variable 02 se aprecia un nivel bajo de desempeño laboral por aquellas personas que laboran en la municipalidad Provincial de Requena, teniendo un 52.50% de la percepción de trabajadores encuestados, en contraposición al nivel alto con un 32.50% en cuanto a desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

Respecto con el comportamiento organizacional considera que la organización se define a la unidad conscientemente coordinada formada por personas y que operan de manera relativamente continua para alcanzar los objetivos marcados Amorós (2007). Por otro lado, Jauregui (2016) el comportamiento en una organización es el cómo se comportan las personas de manera individual y grupal. Además, halla las formas en donde las personas se desempeñen de la mejor manera. Para entender el

comportamiento en una organización se identifican tres componentes, las cuales son: las características del comportamiento, comportamiento individual, y aprendizaje. Rodríguez (2021). Contrastando dicha conclusión con la presente investigación, se apoya dicha afirmación, dado que existe una alta correlación la cual es significativa y directa entre el comportamiento del trabajador en la organización y la relación que esta tiene con el desempeño del personal, con un rho de Spearman de 0.932.

Mientras que el desempeño laboral es un factor fundamental en los sistemas de recompensa. Indica que juega un papel fundamental del desempeño los sistemas que existen como recompensa al personal. Es en estos procesos en la que logra una evaluación del desempeño de sus trabajadores, compartiendo información entre sus integrantes para mejorar resultados en tareas asignadas, dichas evaluaciones son necesarias para la asignación de escasos recursos en ambientes dinámicos, que permitan motivar y recompensar al personal así como la retroalimentación a los trabajadores e su centro de labores, manteniendo justas relaciones dentro del equipo laboral, logrando entrenarlos y desarrollando a sus trabajadores en ámbitos laborales, que a su vez logre el cumplimiento de las regulaciones legales existentes según Newstrom (2017). En esta parte se apoya lo mencionado anteriormente por comprobar en la presente investigación dicha conclusión, dado que existe una alta correlación la cual es significativa y directa entre el comportamiento del trabajador en la organización y la relación que esta tiene con el desempeño del personal, con un rho de Spearman de 0.932.

En relación a lo ya mencionado tenemos a Ormachea (2018) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal que trabaja en un influyente medio de comunicación de la ciudad del Cusco - 2018. Sus resultados corroboraron la existencia de una relación directa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay, al poseer una significancia P . valor = 0,001, menor al establecido de $\alpha=0,05$ y tener un valor de la prueba

Rho de Spearman equivalente a 0,531, concluyendo que las variables se encuentran relacionadas considerablemente y directa; con lo cual se niega la hipótesis nula. Contrastando dichos resultados se secunda dichas conclusiones, dado que tiene conclusiones similares con la presente investigación, dado que también se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, la cual demuestra una alta correlación.

Así también nos dice Garzón (2017). Mantuvo como objetivo el conocer la incidencia existente entre las Relaciones Interpersonales en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores. Como resultado se usó el método t de Student. Hallando como resultados encontrados con un nivel alfa $\alpha = 0.05$, es decir al 95% de confianza y un 5% de margen de error. Concluyendo la incidencia que existe en la relación interpersonal sobre el comportamiento en una organización del personal de Servientrega Ambato S.A. se comprueba dichas conclusiones con los obtenidos en la presente investigación.

Pruna (2017). Mantuvo como objetivo conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo del GAD municipal del cantón Latacunga. Con una muestra de 176 trabajadores. Se obtuvo como resultados el 52,27 % de trabajadores las cuales hallaron que tienen un cansancio continuo durante su horario de trabajo, un 28,97 % manifestaron que se da casi siempre, un 11,94% mencionaron que ocasionalmente, mientras un 3,41 % opino que rara vez y tan solo un 3,41 % indicó que nunca les sucedió. Dado ello se concluyó que el desempeño laboral se vio una disminución en los trabajadores administrativos del GAD municipal del cantón Latacunga, esto reduce la productividad y la calidad del trabajo debido a la falta de tiempo para realizar la función de los colaboradores de todos los departamentos provocando conflictos en las relaciones interpersonales reflejados en la eficiencia. En contraste con los resultados de la investigación, se finiquita una semejanza en cuanto al desempeño laboral con un 52.5% en la Municipalidad Provincial de Requena en Loreto, y un 52.24% en la Municipalidad del Cantón Latacunga.

Asimismo, con Cevallos (2020). Mantuvo como objetivo el conocer la relación del Comportamiento en la organización para el manejo de conflictos laborales en el área administrativa en instituciones de Educación Superior. La muestra fue conformada por 30 trabajadores en la parte Administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Dando como resultado que el 100% del personal, un 26.67% pretende hallar alguna solución, a su vez el 23.3% rara vez lo intenta y así halló, de manera frecuente resultados del tipo igualitario, con el 20% siempre lo intentaron y con un 6.67% nunca lo intentaron encontrar una solución para beneficio de ambos. Esto demuestra que los trabajadores no siempre intentan analizar la situación con su pareja de trabajo para hallar una solución que sea aceptable para ambos mientras que un pequeño porcentaje nunca lo intenta. Entonces, se infiere que se obtuvo resultados diferentes, por lo cual no se encuentra semejanza alguna con la conclusión del autor Cevallos.

Contrastando con Álamo (2021). Tuvo como objetivo identificar el grado de influencia que tiene el liderazgo transformacional sobre el comportamiento organizacional en la plana docente de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. La muestra compuesta por 49 docentes de la FCE de la UNT- 2020. Fue utilizado como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Concluyendo que existe relación directa entre el Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Organizacional. Lo que se demostró con el estadístico de Spearman (sig, bilateral = ,000 < 0,01; Rho= 495**), el cual indica que la relación es moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Se contrasta con diferencias significativas en cuanto a la correlación alta de las variables en la presente investigación con 0.932, la cual prueba las diferencias halladas en ambas investigaciones.

En Contraste con Flores (2020) en su trabajo de investigación mantuvo como objetivo el conocer la relación entre Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura, Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Perú.

Las cuales se aplicó a 50 trabajadores administrativos asignados por el Gobierno Regional de Piura. Fue hallada correlaciones positivas lineales en sus correlaciones, como el general que es moderada ($r = ,601^{**}$) entre la variable desempeño laboral y cambio organizacional, se mostraron resultados significativos ($p= ,000$). De igual forma se mostró la relacion moderada de la variable desempeño laboral con de la dimensión comunicación ($\rho= 488^{**}$ $p= 0,000$), y de la variable desempeño laboral con la dimensión motivación con ($\rho= 0,576^{**}$ $p=0,000$), y una relación directamente baja de la variable desempeño laboral con la dimensión cambios en la tecnología con un ($\rho=0,381^{**}$ $p=0,006$).Se contrasta con diferencias en cuanto a la correlación alta de las variables en la presente investigación con 0.932, la cual prueba las diferencias halladas en ambas investigaciones. Asimismo, en cuanto a las hipótesis específicas de ambos estudios se aprecia cierta semejanza en cuanto a los valores encontrados de correlación.

Segura (2020) en su presente estudio de la Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Peru. El objetivo general fue determinar la relación entre las variables comportamiento laboral y Desempeño profesional de la plana docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019. Se trabajó con una población compuesta por 30 docentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Para la obtención de los resultados se utilizó la correlación de Spearman, obteniendo $r = 0,287$ indicando que el desempeño profesional tiene una relación directa con el comportamiento laboral en la UE, y cuyo nivel de significancia es $P = 0,001 < 0,01$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna manifestando una correlación significativa entre las variables. Podemos concluir al contrastar los resultados que se rechaza el resultado general obtenido, por el motivo que se mostró en la investigación en la municipalidad provincial de Requena en Loreto, que existe una relacion significativa y directa entre las variables con un 0.932 de rho de spearman, en comparación con el resultado de 0.287 en la cual demuestra una ausencia de relacion entre las variables de la unidad educativa de guayaquil. Por lo tanto, se comprueba las diferencias existentes y se contraponen los resultados de ambas investigaciones.

Según Geovictoria (2021) la importancia de comprender el comportamiento organizacional inicia en la información para evaluar sus propios comportamientos y actitudes. Sin embargo, también es útil para definir estrategias y objetivos de la empresa. Asimismo, se puede usar para hallar a los empleados que muestran liderazgo u otros comportamientos importantes(p. 15). Se afirma dicha teoría propuesta por Geovictoria, dado que los resultados y conclusiones halladas respecto al comportamiento en la organización de la municipalidad de Requena, apoya dicha afirmación, dado que dicha variable se relaciona de manera significativa con todas las variables estudiadas, existiendo un impacto en su entorno laboral de la municipalidad.

Como ultimo componente Newstrom (2017) encuentra al efecto del desempeño laboral, dado que al aplicarse tienen un resultado importante en el que se encuentre evaluando al momento de dar los puntos de vista y resultados del desempeño de los trabajadores(p. 153). En contraste con los resultados y conclusiones halladas en la presente investigación, se demuestra que la variable desempeño laboral tiene un impacto significativo con otras dimensiones o variable que sea estudiada dentro de su ámbito laboral.Habiendo revisado todos los hallazgos encontrados y a su vez contrastado según resultados encontrados con otros trabajos de investigación, así como bases teóricas. Como conclusión, se muestra que efectivamente el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

VI. Conclusiones

Primero: Se determinó que la relación entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral, por parte del coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0.932^{**}$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, la cual, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que existe una correlación significativa.

Segundo: Se determinó que la relación entre las variables comportamiento individual y desempeño laboral, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: indicando que existe una correlación significativa entre la variable comportamiento individual y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación es 0.841.

Tercero: Se determinó que la relación entre las variables perfil del personal y desempeño laboral, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: indicando que existe una correlación significativa. El perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral, es decir, el coeficiente Spearman $\rho = 0.881^{**}$.

Cuarto: Se determinó que la relación entre las variables aprendizaje y desempeño laboral, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: indicando que existe una correlación significativa, es decir el coeficiente Spearman $\rho = 0.893^{**}$.

VI. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a los responsables de la municipalidad de Requena, la contratación de un ente externo especializado en utilizar kpis e indicadores que permitan monitorear de manera real y cuantificable el desempeño del personal, la cual al ser medido se podrá realizar los ajustes necesarios para mejorar su desempeño y ver el comportamiento a nivel organizacional

Segundo : Asi también se recomienda el uso frecuente de encuestas online al personal de la municipalidad de Requena, la cual permita conocer los niveles de satisfacción del personal, la cual será mapeada a nivel individual y de manera conjuntapredecir el comportamiento en la organización donde laboran.

Tercero : Asimismo se recomienda al área de recursos humanos de la municipalidad, enfocarse al momento de reclutara los candidatos adecuados para los puestos requeridos de manera detallada según el perfil del personal a reclutar, para ello, se debe ampliar también la base de datos en cuanto a cantidad de postulantes.

Cuarto : Por último, se recomienda aumentar la frecuencia y crear un plan de capacitaciones enfocados en el desarrollo profesional del personal de la municipalidad, logrando el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos que permitan un mejor desempeño en la municipalidad de Requena.

REFERENCIAS

- Adame, J.; Venelli-Costa, L.; Martins Vieira, A. & Cappelozza, A. (2017). The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship behaviors. 14(6), 636-653.
- Álamo, J. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Amoros, E. (2020). *Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Perú: USAT*.
https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento_organizacional.pdf
- Anónimo (2021). Muestreo probabilístico o no probabilístico. Software delos. Recuperado de <https://www.sdelsol.com/glosario/muestreo-probabilistico-o-no/>
- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2019). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Journal of administrative and social sciences*. 30(75), 1-25.
- Beuren, I., Dos santos, V. & Bernd, D. (2019). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *Brazilian Business Review Magazine*. 17(2), 1-29.
- Bohle, S., Chambel, M. & Medina, F. (2018). The Role Of Perceived Organizational Support In Job Insecurity And Performance. *Revista de Administração de Empresas*. 58(4), 1-23.
- Caballero, R., Franco, P., Tosi, J. & Jakovcevic, A. (2019). Using the Theory of Planned Behavior to Explain Cycling Behavior. *Journal Advances in Latin American Psychology*. 36(2), 1-17.

- Cabezas, E (2018) *Introducción a la metodología científica*. (1ra Ed) Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cevallos (2020). *Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en el área administrativa en instituciones de Educación Superior*. Tesis de posgrado. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31265>
- Chams-Anturi, O., Gomez, A., Escorcía-Caballero, J. & Soto-Ferrari, M. (2020). An organizational behavior study to evaluate project performance. University of the Coast.
- Cortes, N. (2021). *¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer*. GeoVictoria. <https://www.geovictoria.com/mx/comportamiento-organizacional/>
- Cortez, M. Y Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre metodología de investigación*. (1ra Ed) Colección Material Didáctico. Ciudad del Carmen, Campeche, México
- Davalos, R. (2018). Organizational behavior and its relationship with technological innovation processes. *Academo (Asunción)*. 5(2), 169-178.
- Dionicio, E. (2019). *Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Esan (2018). *La metodología que evalúan el desempeño de una empresa*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/04/las-metodologias-que-evaluan-el-desempeno-de-una-empresa/>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina*. Laureate International Universities.
- Flores, V. (2020). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura, 2020*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Peru.

- Gaona (2017) *El desempeño laboral en el clima laboral de la federación deportiva provincial de Tungurahua*. Tesis de posgrado. Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23143>
- Garzón, D. (2017). *Las Relaciones Interpersonales en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A.* Tesis de posgrado. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Newstrom, J. (2017). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ed. 15. México: McGraw-Hill.
- Haider, Sajid, & Jabeen, Shaista, & Ahmad, Jamil (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1),29-37.
- Hernández, R., Y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México DF: McGraw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8272>
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Tesis de pregrado. Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jauregui, M. (2016). *Qué es el comportamiento organizacional: definición, objetivos y teorías*. <https://aprendiendoadministracion.com/que-es-el-comportamiento-organizacional/>
- Kamran, J., Ariyan, F., Amini, E. & Zafari, M. (2015). The investigation of the relationship between citizen participation and organizational citizenship behavior in the Gachsaran's municipality. *Ciência e Natura*. 37(6-1), 298-304.

- Kenjo (2020). *Guía de evaluación de desempeño para recursos humanos*.
<https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>
- Lado, M. & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 33(3), 1-22.
- Lira. (2015). Satisfaction with a performance appraisal system in the Portuguese public sector: The importance of perceptions of justice and accuracy. Portugal.
- LupanoPerugini, María Laura, & de la Iglesia, Guadalupe, & Castro Solano, Alejandro, & Fernández Liporace, Mercedes (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2),127-137
- Marchezi de Souza, Ariana, & Felix, Bruno, & Matos de Andrade, Allana, & dos Santos Cerqueira, Alexandre (2019). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 12(4),803-820. Brazil.
- Martínez Pérez, Héctor Florencio (2015). Communication, Job Performance and Hearing Impairment. *Orbis. Scientific Journal of Human Sciences*, 11(32),23-43.
- Mendes, A., Lunkes, R., Flach, L. & Kruger, S. (2016). The influence of remuneration on the behavior of hospital employees in Brazil. *Accounting and Administration Magazine*. 62(1),1-21.
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Tesis de posgrado. Universidad Continental, Huancayo
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

- Ormachea, D. (2018). *Comportamiento Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal De Radio Salkantay Cusco-2018*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Pruna, A. (2017). Estrés y desempeño laboral del personal administrativo del GAD municipal del cantón Latacunga. Tesis de posgrado. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Puente-Palacios, Katia, & Fernandes Martins, Maria do Carmo, & Palumbo, Salvatore (2016). Team Performance: Evidence for Validity of a Measure. *Psico-USF*, 21(3), 513-525
- QuestionPro (2021). *Evaluación de desempeño laboral*. <https://www.questionpro.com/es/evaluacion-del-desempe%C3%B1o.html>
- Ramos-Villagrasa, Pedro J., & Barrada, Juan R., & Fernández-del-Río, Elena, & Koopmans, Linda (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Redator, R. (2019). *Conoce el concepto de comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas*. Rockcontent Blog. <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M. y Romero, M. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: caso ingenio azucarado. *Revista Compedium: Cuadernos de Economía y Administración*. 7 (1) 34 - 45. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7520687.pdf>
- Robbins y Judge (2018). *Comportamiento organizacional*. ed. 14. México: Pearson Educación.
- Robles Garrote, P. y Rojas, M. D. C. (2015). La validación por juicio de expertos dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*.

- Rodriguez, A. (2021). *Comportamiento individual: características, influencia y fundamentos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/comportamiento-individual-organizaciones/>
- Rodriguez-Montoya, C.; Pichardo Rosa, J. & Frias Rodriguez, D. (2021). Modeling Prosocial Organizational Behavior in Knowledge Management. *Interciencia*. 46 (5), 192-197.
- Santos, I. y Marinho, S. (2017). Relationship between entrepreneurial orientation, marketing capability and business performance in retail supermarkets in Santa Catarina (Brazil). *Revista administrativa Mackenzie*. 22(4), 1-24.
- Segura, A. (2020). *Desempeño profesional y el comportamiento laboral de docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Souza, A., Felix, B. & Andrade, A. (2019). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de administração da Universidade Federal de Santa Maria*. 12(4), 1-24.
- Yanqui, J. & Cajiao, E. (2017). "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el personal administrativo de la dirección distrital 05d06 - Salcedo Educación". Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.
- Yongxing, Guo, & Hongfei, Du, & Baoguo, Xie, & Lei, Mo (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Comportamiento organizacional y su relacion con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021?	Determinar cómo el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.	El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.	Comportamiento Organizacional	Comportamiento individual	Aptitud	P1, P2	<u>Investigación</u> Básica, hipotético-deductiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Poblacion</u> Muestra censal de 40 colaboradores <u>Técnica</u> encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24 <u>Confiability</u> Se utilizo el alfa de Cronbach
					Aptitudes intelectuales	P3, P4	
					Aptitudes físicas	P5, P6	
				Perfil del personal	Edad	P7, P8	
					Genero	P9, P10	
					Raza	P11, P12	
				Aprendizaje	Condicionamiento clásico	P13, P14	
					Condicionamiento operante	P15, P16	
					Aprendizaje social	P17, P18	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Desempeño Laboral	Filosofía en la organización	Orientación al desempeño	P19, P20	
¿Cómo el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021?	Determinar cómo el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.	El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.			Metas	P21, P22	
					Expectativas conductuales	P23, P24	
¿Cómo el perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021?	Determinar cómo el perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.	El perfil del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.		Evaluación del desempeño	Entrevista de evaluación	P25, P26	
					Autoevaluación	P27, P28	
					Retroalimentación	P29, P30	
¿Cómo el aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021?	Determinar cómo el aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.	El aprendizaje se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.		Efectos del desempeño en la administración	Efecto positivo	P31, P32	
			Efecto negativo		P33, P34		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento
Comportamiento organizacional	Cortes (2021) conceptualiza el comportamiento organizacional como el estudio de la dinámica conductual de individuos y grupos en entornos organizacionales. Con el fin de cumplir con sus objetivos a corto y largo plazo, por ello las organizaciones necesitan entender qué motiva a sus empleados y cómo interactúan entre sí (p. 5).	La variable comportamiento organizacional de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones comportamiento individual, perfil del personal y aprendizaje, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Comportamiento individual	Aptitud	1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre	Encuesta	Cuestionario
				Aptitudes intelectuales			
			Perfil personal	Aptitudes físicas			
				Edad			
			Aprendizaje	Genero			
				Raza			
				Condicionamiento clásico			
				Condicionamiento operante			
				A aprendizaje social			

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento
Desempeño Laboral	Newstrom (2017) Indica que juega un papel fundamental del desempeño los sistemas que existen como recompensa al personal. Es en estos procesos en la que logra una evaluación del desempeño de sus trabajadores, compartiendo información entre sus integrantes para mejorar resultados en tareas asignadas. (p. 145).	La variable desempeño laboral de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones filosofía en la organización, evaluación del desempeño y efectos del desempeño en la administración, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Filosofía en la organización	Orientación al desempeño	1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre	Encuesta	Cuestionario
				Metas			
				Expectativas			
			Evaluación del desempeño	Entrevista de evaluación			
				Autoevaluación			
	Retroalimentación						
	Efectos del desempeño en la administración	Efecto positivo					
				Efecto negativo			

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Comportamiento Organizacional

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “**Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021**” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Comportamiento individual						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Aptitud						
1.	¿Considera que sus compañeros de labores en la municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus labores?					
2.	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del personal laboral?					
Indicador 02. Aptitudes intelectuales						
3.	¿Cree usted que el personal que labora en la municipalidad es apto para resolver problemas complejos?					
4.	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del personal que labora en la municipalidad?					
Indicador 03. Aptitudes físicas						
5.	¿El personal se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la municipalidad?					

6.	¿Cree que en su centro de labores el personal efectúa trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?						
Dimensión 02. Perfil personal							
Indicador 01: edad							
7.	¿Considera usted que la edad en el personal influye en un mejor desempeño laboral?						
8.	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?						
Indicador 02: genero							
9.	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?						
10.	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al personal a trabajar en la municipalidad?						
Indicador 03: raza							
11.	¿Considera que existe discriminación por raza dentro del personal de la municipalidad?						
12.	¿Cree que en la selección de personal para la municipalidad influye la raza del postulante?						
Dimensión 03. Aprendizaje							
Indicador 01: condicionamiento clásico							
13.	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?						
14.	¿Cree que los trabajadores aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?						
Indicador 02: condicionamiento operante							
15.	¿Considera que todo trabajo del personal es reconocido de alguna manera en la municipalidad?						
16.	¿Cree que el personal es recompensado económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?						
Indicador 03: aprendizaje social							
17.	¿Algunos colaboradores de la municipalidad aprenden ciertos trabajos sin la necesidad de una capacitación previa?						
18.	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la municipalidad?						

Gracias por su participación

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

Cuestionario de Desempeño Laboral

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “**Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021**” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Filosofía en la organización						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Orientación al Desempeño						
1.	¿Considera usted que los trabajadores reciben la orientación adecuada de parte de sus superiores para un mejor desempeño laboral?					
2.	¿Se brindan las inducciones completas al personal nuevo dentro de los tiempos establecidos para iniciar funciones?					
Indicador 02. Metas						
3.	¿Considera usted que los trabajadores tienen en claro las metas que persigue la municipalidad a nivel general?					
4.	¿Considera usted tener definido sus metas referentes a su crecimiento profesional dentro de la municipalidad?					
Indicador 03. Expectativas						
5.	¿Piensa usted que el personal supervisor cumple con los criterios necesarios para el puesto en el que se desempeña?					
6.	¿Usted cree el trabajo realizado por sus compañeros de labores cumple con las expectativas esperadas por sus superiores?					

Dimensión 02. Evaluación del desempeño					
Indicador 01: Entrevista de evaluación					
7.	¿Considera usted que la evaluación de los trabajadores en la municipalidad es necesaria para mejorar su desempeño?				
8.	¿Cree usted necesario evaluar a todo el personal de manera constante a fin de garantizar el mejor desempeño general en la municipalidad?				
Indicador 02: La autoevaluación					
9.	¿Cree usted que los trabajadores en general se autoevalúan para mejorar su desempeño laboral?				
10.	¿Considera usted que la autoevaluación profesional de manera constante es un proceso obligatorio para mejorar en su desempeño?				
Indicador 03: Retroalimentación del desempeño					
11.	¿Cree usted que la retroalimentación de parte del jefe es necesaria para mejorar el desempeño laboral?				
12.	¿Los altos cargos de la municipalidad retroalimentan a todo el personal de manera regular respecto a las metas que se tienen en el área donde trabaja?				
Dimensión 03. Efectos del desempeño en la administración					
Indicador 01: Positivo					
13.	¿Considera usted que su jefe inmediato reconoce las habilidades de los trabajadores?				
14.	¿Considera usted que la participación del trabajador tiene como resultado un mejor desempeño laboral?				
Indicador 02: Negativo					
15.	¿Considera usted que los empleados reconocen abiertamente sus errores en el ámbito laboral?				
16.	¿Es necesario que el jefe inmediato señale las deficiencias del trabajador para mejorar su desempeño laboral?				

Gracias por su participación

Anexo 4. Validación por juicios de expertos

Cuestionario de Comportamiento organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOCUS DE CONTROL.								
1	¿Considera que sus compañeros de labores en la municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus labores?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del personal laboral?	X		X		X		
3	¿Cree usted que el personal que labora en la municipalidad es apto para resolver problemas complejos?	X		X		X		
4	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del personal que labora en la municipalidad?	X		X		X		
5	¿El personal se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Cree que en su centro de labores el personal efectúa trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CLIMA LABORAL.								
7	¿Considera usted que la edad en el personal influye en un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?	X		X		X		
9	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?	X		X		X		
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al personal a trabajar en la municipalidad?	X		X		X		
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro del personal de la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Cree que en la selección de personal para la municipalidad influye la raza del postulante?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA DE TRABAJO.								
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que los trabajadores aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?	X		X		X		
15	¿Considera que todo trabajo del personal es reconocido de alguna manera en la municipalidad?	X		X		X		
16	¿Cree que el personal es recompensado económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?	X		X		X		
17	¿Algunos colaboradores de la municipalidad aprenden ciertos trabajos sin la necesidad de una capacitación previa?	X		X		X		
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Cintha Virginia Soto Hidalgo **DNI:** 41808419

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

23 de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Cuestionario de Desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DEL PERSONAL.							
1	¿Considera usted que los trabajadores reciben la orientación adecuada de parte de sus superiores para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Se brindan las inducciones completas al personal nuevo dentro de los tiempos establecidos para iniciar funciones?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los trabajadores tienen en claro las metas que persigue la municipalidad a nivel general?	X		X		X		
4	¿Considera usted tener definido sus metas referentes a su crecimiento profesional dentro de la municipalidad?	X		X		X		
5	¿Piensa usted que el personal supervisor cumple con los criterios necesarios para el puesto en el que se desempeña?	X		X		X		
6	¿Usted cree el trabajo realizado por sus compañeros de labores cumple con las expectativas esperadas por sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTANDARES DE DESEMPEÑO.							
7	¿Considera usted que la evaluación de los trabajadores en la municipalidad es necesaria para mejorar su desempeño?	X		X		X		
8	¿Cree usted necesario evaluar a todo el personal de manera constante a fin de garantizar el mejor desempeño general en la municipalidad?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los trabajadores en general se autoevalúan para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la autoevaluación profesional de manera constante es un proceso obligatorio para mejorar en su desempeño?	X		X		X		
11	¿Cree usted que la retroalimentación de parte del jefe es necesaria para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Los altos cargos de la municipalidad retroalimentan a todo el personal de manera regular respecto a las metas que se tienen en el área donde trabaja?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD DEL DESEMPEÑO.							
13	¿Considera usted que su jefe inmediato reconoce las habilidades de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la participación del trabajador tiene como resultado un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los empleados reconocen abiertamente sus errores en el ámbito laboral?	X		X		X		
16	¿Es necesario que el jefe inmediato señale las deficiencias del trabajador para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Cinthya Virginia Soto Hidalgo DNI: 41808419

Especialidad del validador:
Docente Metodóloga

23 de noviembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Cuestionario de Comportamiento organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOCUS DE CONTROL.							
1	¿Considera que sus compañeros de labores en la municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus labores?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del personal laboral?	X		X		X		
3	¿Cree usted que el personal que labora en la municipalidad es apto para resolver problemas complejos?	X		X		X		
4	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del personal que labora en la municipalidad?	X		X		X		
5	¿El personal se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Cree que en su centro de labores el personal efectúa trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CLIMA LABORAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que la edad en el personal influye en un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?	X		X		X		
9	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?	X		X		X		
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al personal a trabajar en la municipalidad?	X		X		X		
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro del personal de la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Cree que en la selección de personal para la municipalidad influye la raza del postulante?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA DE TRABAJO.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que los trabajadores aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?	X		X		X		
15	¿Considera que todo trabajo del personal es reconocido de alguna manera en la municipalidad?	X		X		X		
16	¿Cree que el personal es recompensado económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?	X		X		X		
17	¿Algunos colaboradores de la municipalidad aprenden ciertos trabajos sin la necesidad de una capacitación previa?	X		X		X		
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Cuestionario de Desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DEL PERSONAL.							
1	¿Considera usted que los trabajadores reciben la orientación adecuada de parte de sus superiores para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Se brindan las inducciones completas al personal nuevo dentro de los tiempos establecidos para iniciar funciones?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los trabajadores tienen en claro las metas que persigue la municipalidad a nivel general?	X		X		X		
4	¿Considera usted tener definido sus metas referentes a su crecimiento profesional dentro de la municipalidad?	X		X		X		
5	¿Piensa usted que el personal supervisor cumple con los criterios necesarios para el puesto en el que se desempeña?	X		X		X		
6	¿Usted cree el trabajo realizado por sus compañeros de labores cumple con las expectativas esperadas por sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTANDARES DE DESEMPEÑO.							
7	¿Considera usted que la evaluación de los trabajadores en la municipalidad es necesaria para mejorar su desempeño?	X		X		X		
8	¿Cree usted necesario evaluar a todo el personal de manera constante a fin de garantizar el mejor desempeño general en la municipalidad?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los trabajadores en general se autoevalúan para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la autoevaluación profesional de manera constante es un proceso obligatorio para mejorar en su desempeño?	X		X		X		
11	¿Cree usted que la retroalimentación de parte del jefe es necesaria para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Los altos cargos de la municipalidad retroalimentan a todo el personal de manera regular respecto a las metas que se tienen en el área donde trabaja?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD DEL DESEMPEÑO.							
13	¿Considera usted que su jefe inmediato reconoce las habilidades de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la participación del trabajador tiene como resultado un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los empleados reconocen abiertamente sus errores en el ámbito laboral?	X		X		X		
16	¿Es necesario que el jefe inmediato señale las deficiencias del trabajador para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Cuestionario de Comportamiento organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOCUS DE CONTROL.								
1	¿Considera que sus compañeros de labores en la municipalidad tienen la aptitud necesaria para sus labores?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que se debe aumentar las capacitaciones para mejorar las aptitudes del personal laboral?	X		X		X		
3	¿Cree usted que el personal que labora en la municipalidad es apto para resolver problemas complejos?	X		X		X		
4	¿Considera que las aptitudes intelectuales forman parte del perfil del personal que labora en la municipalidad?	X		X		X		
5	¿El personal se encuentra apto para realizar trabajos físicos que requiera la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Cree que en su centro de labores el personal efectúa trabajos físicos fuera de sus funciones laborales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CLIMA LABORAL.		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que la edad en el personal influye en un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Cree usted que la edad juega un papel importante al momento de la designación de tareas de relevancia?	X		X		X		
9	¿Considera que el género es un factor importante a la hora de la selección para el ascenso para un nuevo cargo?	X		X		X		
10	¿Cree que el género es determinante al momento de elegir al personal a trabajar en la municipalidad?	X		X		X		
11	¿Considera que existe discriminación por raza dentro del personal de la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Cree que en la selección de personal para la municipalidad influye la raza del postulante?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA DE TRABAJO.		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que el aprendizaje basado en incentivos económicos ayuda a un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que los trabajadores aprenden empíricamente al desempeñarse en sus labores con el tiempo?	X		X		X		
15	¿Considera que todo trabajo del personal es reconocido de alguna manera en la municipalidad?	X		X		X		
16	¿Cree que el personal es recompensado económicamente al desempeñarse de manera óptima en sus labores?	X		X		X		
17	¿Algunos colaboradores de la municipalidad aprenden ciertos trabajos sin la necesidad de una capacitación previa?	X		X		X		
18	¿Considera importante que se trabaje en equipo para un mejor desempeño de lo aprendido en las capacitaciones brindadas por la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

06 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.
Especialidad - Administrador**

Cuestionario de Desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DEL PERSONAL.							
1	¿Considera usted que los trabajadores reciben la orientación adecuada de parte de sus superiores para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Se brindan las inducciones completas al personal nuevo dentro de los tiempos establecidos para iniciar funciones?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los trabajadores tienen en claro las metas que persigue la municipalidad a nivel general?	X		X		X		
4	¿Considera usted tener definido sus metas referentes a su crecimiento profesional dentro de la municipalidad?	X		X		X		
5	¿Piensa usted que el personal supervisor cumple con los criterios necesarios para el puesto en el que se desempeña?	X		X		X		
6	¿Usted cree el trabajo realizado por sus compañeros de labores cumple con las expectativas esperadas por sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTANDARES DE DESEMPEÑO.							
7	¿Considera usted que la evaluación de los trabajadores en la municipalidad es necesaria para mejorar su desempeño?	X		X		X		
8	¿Cree usted necesario evaluar a todo el personal de manera constante a fin de garantizar el mejor desempeño general en la municipalidad?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los trabajadores en general se autoevalúan para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la autoevaluación profesional de manera constante es un proceso obligatorio para mejorar en su desempeño?	X		X		X		
11	¿Cree usted que la retroalimentación de parte del jefe es necesaria para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Los altos cargos de la municipalidad retroalimentan a todo el personal de manera regular respecto a las metas que se tienen en el área donde trabaja?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD DEL DESEMPEÑO.							
13	¿Considera usted que su jefe inmediato reconoce las habilidades de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la participación del trabajador tiene como resultado un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los empleados reconocen abiertamente sus errores en el ámbito laboral?	X		X		X		
16	¿Es necesario que el jefe inmediato señale las deficiencias del trabajador para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

06 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.
Especialidad - Administrador**

Anexo 5. Juicio de expertos

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Cinthya Virginia Soto Hidalgo	Aplicable
2	Mg. Michel Jaime Mendez Escobar	Aplicable
3	Mg. Gustavo Zarate Ruiz	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

Tabla N° 13

Confiabilidad del cuestionario de comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	18

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la tabla 13, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario empleado son, 0.971, estos datos se encuentran dentro de los márgenes indicando que cuentan con una alta confiabilidad

Tabla N° 14

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	18

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la tabla 14, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario empleado son, 0.976, estos datos

se encuentran dentro de los márgenes indicando que cuentan con una alta confiabilidad

Anexo 7. Ficha técnica de las variables

Tabla N°1 Ficha técnica variable 1

Ficha técnica del instrumento para medir el comportamiento organizacional
<ul style="list-style-type: none">• Nombre: Cuestionario del comportamiento organizacional• Autor: Robbins y Judge (2018)• Adaptado por: Falcón (2021)• Año: 2021• Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas en el personal de la Municipalidad Provincial de Requena.• Muestra: 40 trabajadores CAST de la Municipalidad Provincial de Requena.• Lugar de aplicación: Municipalidad Provincial de Requena.• Forma de aplicación: Virtual• Duración de la encuesta: 30 minutos• Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:<ul style="list-style-type: none">1= Nunca2= Casi nunca3= Regularmente4= Casi siempre5 = Siempre

Fuente: cuestionarios adaptados (2021)

Tabla N° 2 Ficha técnica variable 2

Ficha técnica para medir el Desempeño laboral

- Nombre: Cuestionario de desempeño laboral
- Autor: Newstrom (2017)
- Adaptado por: Falcón (2021)
- Año:2021
- Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal policial de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú (IG PNP).
- Muestra: 40 trabajadores CAST de la Municipalidad Provincial de Requena.
- Lugar de aplicación: Municipalidad Provincial de Requena.
- Forma de aplicación: Virtual
- Duración de la encuesta: 30 minutos
- Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:
 - 1= Nunca
 - 2= Casi nunca
 - 3= Regularmente
 - 4= Casi siempre
 - 5= Siempre

Fuente: cuestionarios adaptados (2021)

Anexo 8. Gráficos descriptivos

Figura 1: Niveles de comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

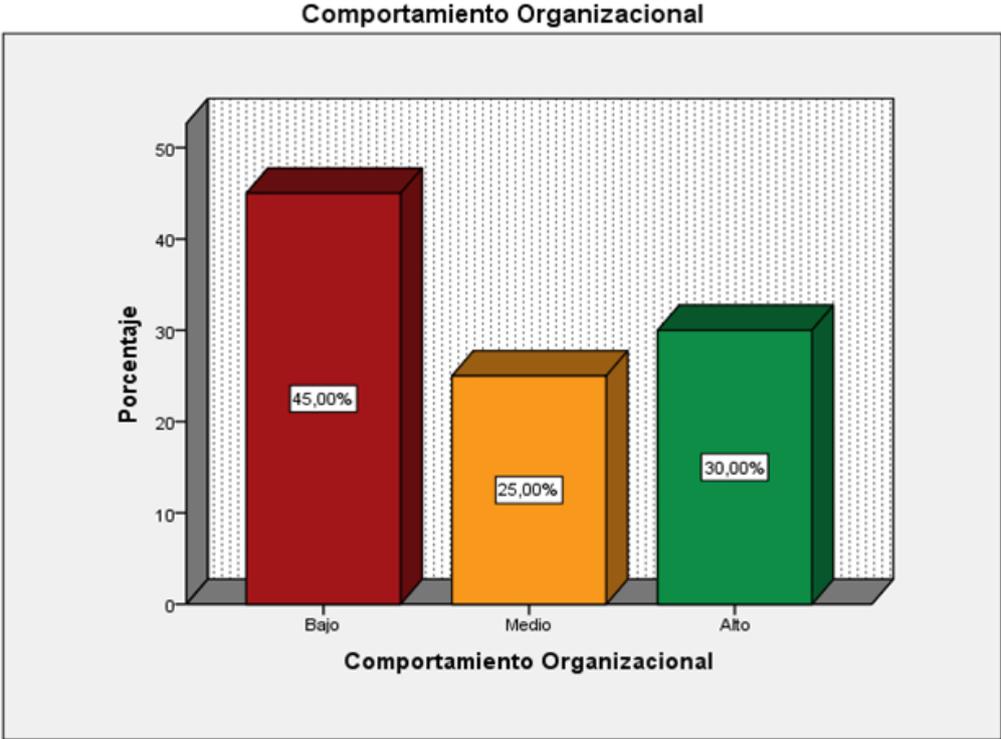


Figura 2: Niveles del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

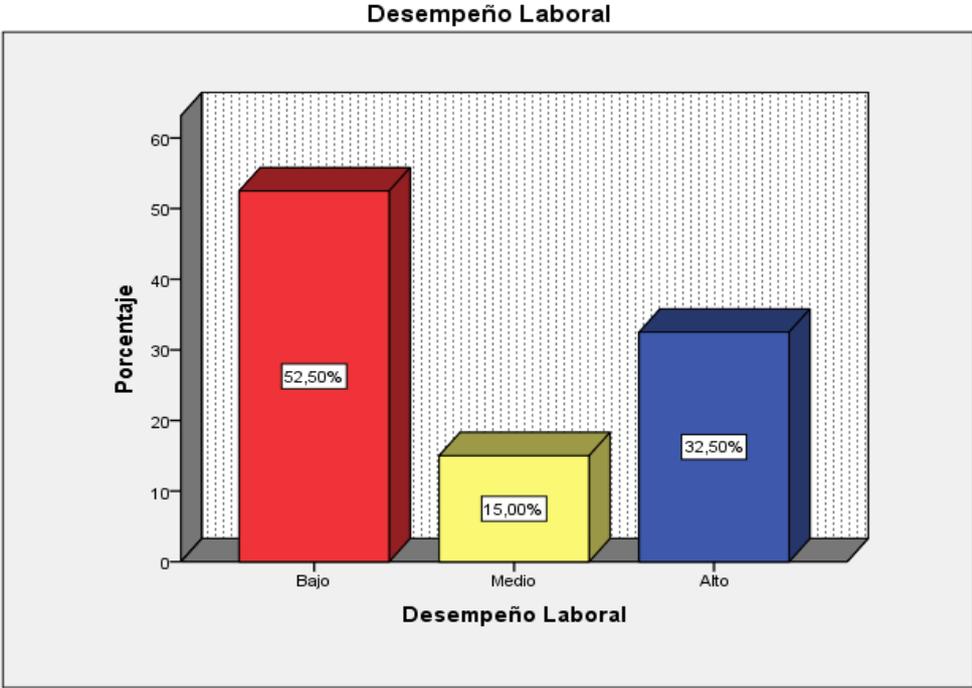


Figura 3: Niveles de comportamiento individual en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto – 2021

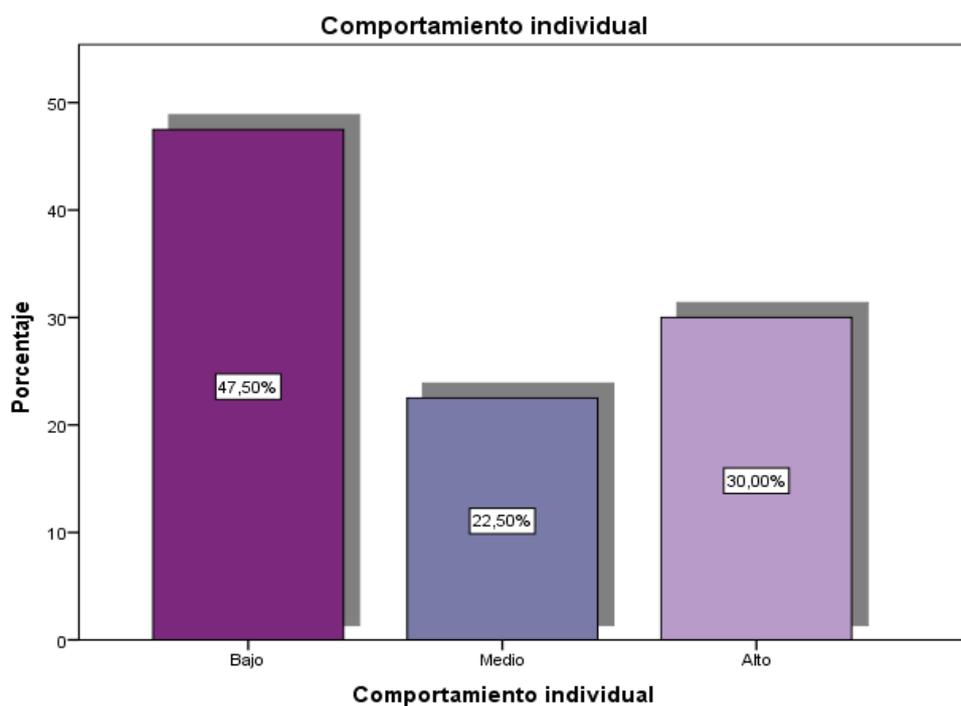


Figura 4: Niveles de perfil del personal en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021.

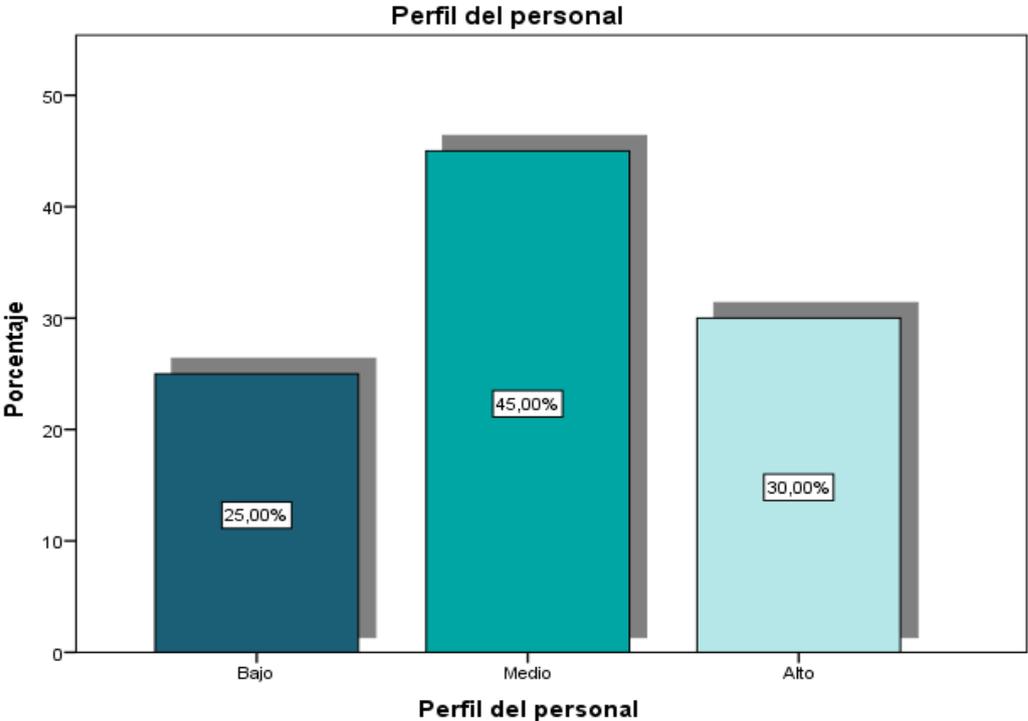
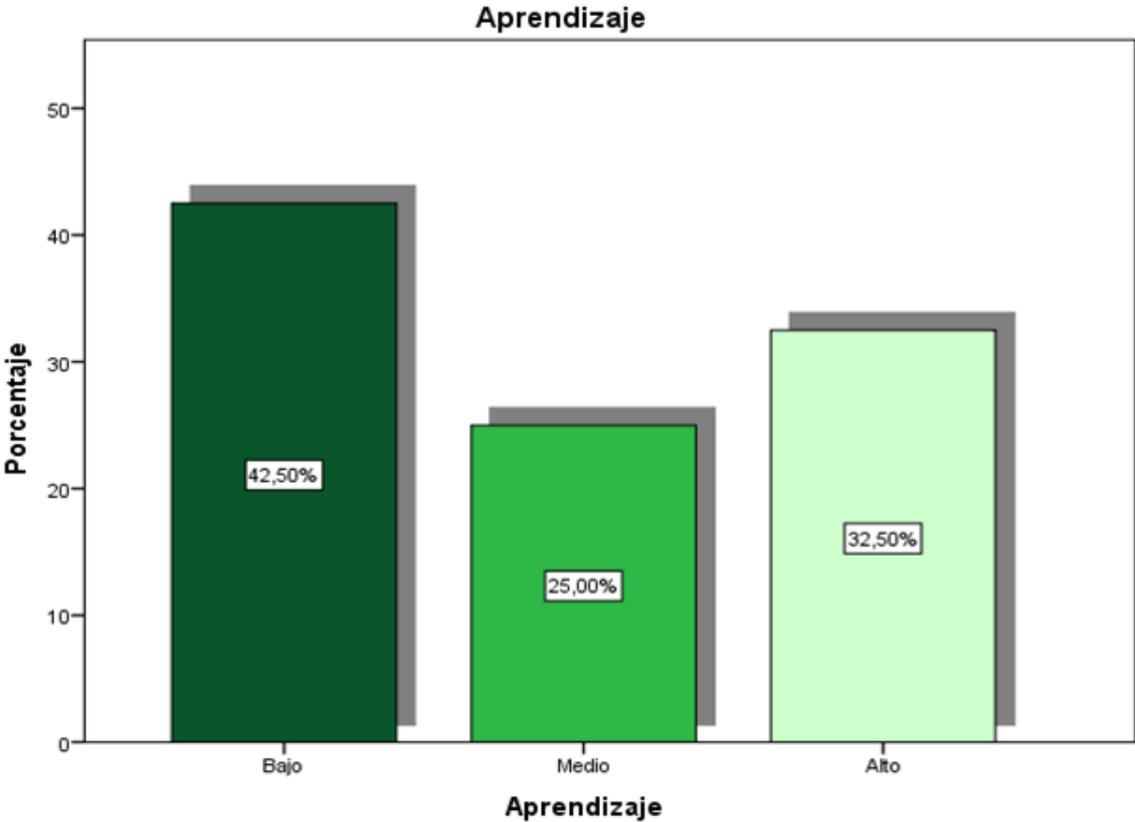


Figura 5: Niveles de aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto – 2021



Anexo 9: Matriz de datos

	Comportamiento organizacional																		Desempeño laboral																		
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	
Trabajador 01	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	
Trabajador 02	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	
Trabajador 03	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	
Trabajador 04	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
Trabajador 05	3	3	4	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	
Trabajador 06	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	
Trabajador 07	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	
Trabajador 08	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	
Trabajador 09	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2		
Trabajador 10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
Trabajador 11	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	
Trabajador 12	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	
Trabajador 13	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	
Trabajador 14	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	1	
Trabajador 15	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	
Trabajador 16	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
Trabajador 17	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	
Trabajador 18	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	1	
Trabajador 19	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	
Trabajador 20	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	
Trabajador 21	3	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	4	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	
Trabajador 22	4	4	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
Trabajador 23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 24	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4
Trabajador 25	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4
Trabajador 26	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Trabajador 27	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Trabajador 28	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2
Trabajador 29	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Trabajador 30	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 31	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
Trabajador 32	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4
Trabajador 33	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 34	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	
Trabajador 35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	
Trabajador 36	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	1	1	1
Trabajador 37	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5
Trabajador 38	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3
Trabajador 39	1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2
Trabajador 40	3	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1