UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Inga Sahuma, Miluska Carolina (ORCID: 0000-0001-5378-7298)

ASESORA:

Dra. Quispe López, Jenny Martha (ORCID: 0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, mi hermana menor y en especial a mi pequeña hija, que hacen de una u otra manera motivarme incondicionalmente en todo momento con la finalidad de culminar satisfactoriamente la carrera.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la vida y guiar mis pasos día a día.

A la profesora Dra. Jenny Martha Quispe López por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos en la asesoría realizada para el desarrollo de la investigación, por incentivarme a alcanzar mis metas.

A los profesores y compañeros de estudios de la escuela de administración que fueron parte de mi sumario íntegro para culminar mi tesis con éxito.

Índice de contenidos

Carátula i
Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de contenidos iv
Índice de tablas v
Resumen vi
Abstract vii
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO 4
III. METODOLOGÍA 11
3.1. Tipo y diseño de investigación 11
3.2. Variables y operacionalización 13
3.3. Población, muestra y muestreo 14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 14
3.5. Procedimientos 16
3.6. Método de análisis de datos 17
3.7. Aspectos éticos 17
IV. RESULTADOS 18
V. DISCUSIÓN 21
VI. CONCLUSIONES 26
VII. RECOMENDACIONES 28
REFERENCIAS 29
ANEXOS 36

Índice de tablas

Tabla 1. *Validación de juicio de expertos de las variables comportamiento organizacional y productividad laboral* 16

Tabla 2. *Relación entre el desempeño y la productividad laboral* 18

Tabla 3. *Relación entre la satisfacción y la productividad laboral* 18

Tabla 4. *Relación entre el compromiso y productividad laboral* 19

Tabla 5. *Relación entre las variables el comportamiento organizacional y la productividad laboral* 20

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021”. La investigación presento como objetivo buscar la relación entre las variables antes señaladas en el título de la investigación, relacionada a los trabajadores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura del presente año. Desde el punto de vista metodológico, la investigación presento un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; la población de estudio estuvo conformada por la totalidad de trabajadores, es decir, los 50 colaboradores de la gerencia de infraestructura. El instrumento utilizado fue el cuestionario, en base al mismo, se obtuvieron respuestas que fueron tabuladas y procesadas mediante el software estadístico SPSS V26, en donde se calcularon los coeficientes de Spearman y Pearson para verificar la existencia de correlación entre las variables que fueron objeto de estudio.

Palabras clave: comportamiento organizacional, productividad laboral, desempeño, satisfacción, compromiso.

Abstract

This research work entitled "Organizational behavior and labor productivity of infrastructure management collaborators in a provincial municipality of Piura, 2021". The objective of the research was to find the relationship between the variables mentioned above in the title of the research, related to the workers of the infrastructure management in a provincial municipality of Piura this year. From the methodological point of view, the research present in a quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental and cross-sectional design; the study population was made up of all workers, that is, the 50 collaborators of the infrastructure management. The instrument used was the questionnaire, based on it, responses were obtained that were tabulated and processed using the statistical software SPSS V26, where the Spearman and Pearson coefficients were calculated to verify the existence of correlation between the variables that were object of study.

Keywords: organizational behavior, labor productivity, performance, satisfaction, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La preocupación por conseguir una elevada productividad laboral se sustenta en el hecho que es un factor relevante para la optimización de las utilidades de la organización y el salario de los trabajadores, por consiguiente, cuando la productividad laboral tiene un nivel precario los agentes no obtienen beneficios. El análisis de la productividad laboral requiere de la consideración de múltiples factores, entre los cuales destaca la evaluación del comportamiento organizacional.

A nivel internacional, Rodríguez & Ganau (2021) han encontrado que la productividad europea ha disminuido en los años recientes, la cual se debe en gran medida por la reducción en los indicadores de productividad laboral en el sector público, de hecho, definen como instituciones débiles a las entidades estatales cuya productividad laboral es baja y reconocen que se trata de un problema estructural que puede afectar a la calidad institucional y a las bondades del capital humano. Igualmente. Carta y Pou (2018) indican que la productividad en el sector público español es una fuente primordial de empleos y contribuye significativamente con el buen desempeño estatal, también, resaltan la importancia de mejorar la productividad en el sector público con la intención de brindar un servicio público de mejor calidad y reducir los tiempos de espera. Cabe recalcar que Aurioles (2021) señala que la productividad laboral de una organización es relevante para determinar la contratación de nuevo personal y en la asignación salarial.

A nivel nacional, Peñaranda (2018) establece que la productividad laboral peruana ha tenido un crecimiento desacelerado entre los años 2007 – 2017, y enmarca que el bajo nivel de productividad laboral peruano tiene un vínculo relevante con las precarias condiciones laborales. A pesar que el sector público peruano tiene la capacidad de generar empleo con buenas condiciones laborales, su productividad laboral no es elevado, efectivamente, Ministerio de Economía y Finanzas (2019) ha propuesto implementar medidas que buscan optimizar la calidad de la productividad para fortalecer la institucionalidad peruana, también, Consorcio de Investigación Económico y Social (2016) reconoce que es imperativo la necesidad de tener a las entidades administrativas gubernamentales como principales aliados para mejorar la productividad laboral.

Por ello, Pérez (2021) establece la necesidad de impulsar un cambio estructural en las organizaciones, públicas o privadas, la cual esté enfocado en dotar de las condiciones laborales necesarias para mejorar la productividad, efectivamente, Charry (2018) también coincide en esta necesidad y afirma que una organización con una pésima organización irrumpe el desempeño individual eficiente de los trabajadores. Finalmente, Iglesias (2021) destaca que el comportamiento organización es fundamental para alcanzar una sólida entidad, incluso, recalca que las empresas que contienen un comportamiento organizacional más estable obtienen 21% más de ganancias que las empresas que no la disponen desde que apareció la pandemia COVID-19.

En la región Piura, precisamente en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad de Provincial de Huancabamba, Departamento de Piura, se ha percibido que existen múltiples problemas, como es, la ausencia de compromiso, la alta rotación laboral, la carencia de cooperación y compañerismo, y los conflictos burocráticos entre las áreas. Esta problemática denota la existencia de deficiencias en el comportamiento organizacional que puede estar relacionado a la baja productividad laboral, y como consecuencia, los usuarios pueden estar percibiendo un servicio de baja calidad y procesos burocráticos interminables y engorrosos. Si los directivos no ejecutan las medidas pertinentes para resolver estos problemas, entonces, la situación se agravará y la calidad institucional se verá afectada.

Por consiguiente, a la realidad problemática descrita, se ha formulado la siguiente pregunta de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021?

Correspondiente al desarrollo de esta investigación se basa teóricamente, dado que se pretende aplicar teorías relacionadas las variables de estudio para comprender el contexto de la organización, además, los resultados hallados contribuirán con el estado del arte de las respectivas variables. Además, la investigación tiene justificación práctica, debido a que se pondrán en práctica los conocimientos teóricos con el propósito de diseñar las estrategias pertinentes que conlleven al fortalecimiento del comportamiento organizacional y la productividad laboral que permitan un servicio público más eficiente y a través de las

recomendaciones que se plantee pueda mejorar para alcanzar los objetivos trazados de la institución. También, la investigación tiene relevancia social, ya que se busca analizar la problemática para evaluar las posibles estrategias que permiten mejorar los niveles de productividad laboral de cada trabajador y del comportamiento organizacional de los administrativos y gerentes, inclusive, se pretende beneficiar a la población mediante el mejoramiento de la calidad en cuanto al servicio que se brinda. Finalmente, la investigación también tiene justificación metodológica, debido a que la metodología desarrollada permitirá que futuras investigaciones sobre instituciones públicas, o privadas, puedan servirse de los cuestionarios que se aplicaron en la presente investigación.

La presente investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021. Para dar soporte al objetivo general, se han planteado tres objetivos específicos: Primero, determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021. Segundo, determinar la relación entre la satisfacción y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021. Tercero, determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.

Finalmente, se plantea como hipótesis de investigación que existe una relación directa significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral, donde el aumento del comportamiento organizacional conlleva al aumento de la productividad laboral. Por otro lado, se ha planteado la hipótesis nula que indica que no existe una relación directa significativa entre ambas variables.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestra algunos antecedentes de estudios relacionados a las variables de estudios:

A nivel internacional, Landázuri (2018) realizó una investigación con el objetivo de determinar los factores del ambiente laboral que inciden en la productividad laboral del Departamento Justicia y Vigilancia en el Municipio de Guayaquil. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo – correlacional, además, la muestra fue de 160 empleados de la entidad pública de estudio, adicionalmente, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y su instrumento, un cuestionario, que contiene alternativas de respuesta en una escala de Likert. La autora concluyó que no existe influencia entre las dimensiones que abarcan al ambiente laboral sobre la productividad laboral, tales son el puesto de trabajo, la dirección de la unidad, el ambiente del trabajo, la motivación y el reconocimiento.

Supriyanto (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia del nivel educativo, el salario y la edad sobre la productividad de los trabajadores de diversas entidades públicas. La metodología se desarrolló desde el enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo – correlacional, asimismo se trabajó con una muestra compuesta por 377 trabajadores del sector público de Indonesia, y se empleó un instrumento del análisis documental para la recopilación de información. El autor concluyó que la asignación salarial tiene un efecto dominante sobre la productividad laboral, mientras que la edad y el nivel educativo también contribuyen positivamente en menor medida.

A nivel nacional, Aguirre (2021) realizó una investigación con el objetivo de identificar que la capacitación se relacione directamente con la productividad laboral en la Oficina de Administración de una institución pública, Lima, 2021. La investigación fue cuantitativa, tipo aplicada, de nivel correlacional, además, se trabajó con una muestra correspondiente a 100 empleados, también, consideró la utilización de la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario con escala de Likert para recabar información sobre la capacitación y la productividad laboral. El autor concluyó que existe una correlación con relevancia estadística entre la

capacitación y la productividad laboral puesto que las actividades se realizan siguiendo los debidos procesos. También, se ha encontrado una relación directa y significativa correspondiente a la productividad con la transmisión de la información, el desarrollo de las actividades, de las actitudes, del concepto y las competencias individuales principales.

López (2020) realizó un documento de averiguación que tuvo como objetivo la determinación de un modelo con enfoque de organizaciones inteligentes con la finalidad de mejorar el comportamiento organizacional del Gobierno Regional San Martín. La investigación tuvo una metodología cuantitativa, de tipo aplicado y nivel descriptivo – propositivo, con diseño no experimental, asimismo, consideró a una población y muestra construida por un conjunto de 491 trabajadores de la entidad pública de estudio, a quienes se les dirigió la técnica de encuesta y entrevista con instrumentos de cuestionario para recopilar información sobre las de interés. El autor concluyó que el comportamiento organizacional se ve beneficiado tras la aplicación de un modelo de gestión, también precisó que el comportamiento organizacional en la entidad de estudio fue de 53%, en ese sentido, la dirección, la estimación y el trabajo en equipo tuvieron una baja percepción por los colaboradores.

Valera (2019) elaboró un documento de investigación con el objetivo de establecer la causa principal de la baja productividad laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Luyando. La metodología estuvo centrada en el enfoque cuantitativo de tipo transversal y de nivel explicativo, además, construyó una muestra de 64 trabajadores, de la cual recopiló información mediante una técnica de encuesta y un instrumento de cuestionario medido a través de la escala de Likert. El autor concluyó que se ha encontrado una relación directa de 50.1% entre el clima laboral y el nivel de la productividad laboral.

Sánchez (2019) elaboró un documento de investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Asimismo, la metodología estuvo fundamentada en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, y con diseño no experimental, también, construyó una muestra de 120 colaboradores de la entidad pública y aplicó un instrumento de cuestionario

para recabar la información pertinente. El autor concluyó que si existe la relación moderada entre las variables, en ese sentido, la mejora de la satisfacción, mediante un clima laboral agradable, contribuye a la productividad laboral.

Escalante (2018) elaboró un documento de investigación con el objetivo de describir el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Acomayo, Cusco – 2018. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativa con un diseño no experimental y transversal, y un alcance descriptivo, estableciendo a 38 trabajadores como muestra, sobre la cual aplicó una técnica de encuesta y un instrumento de cuestionario para recabar información relevante. El autor llegó a la conclusión que una gran parte de la muestra considera como precario a las dimensiones del comportamiento organizacional, puesto que se han encontrado falencias de apoyo, carencia de unión de equipo, diferencias individuales, insatisfacción en el trabajo, escaza motivación, desinterés laboral, nulo reconocimiento y desconocimiento de los objetivos organizacionales.

Marcelo y Tongo (2018) realizaron un documento de investigación con el objetivo de determinar entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja – San Martín. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, no experimental de carácter transversal, con diseño correlacional, asimismo, se construyó una muestra de 57 trabajadores de la entidad pública de estudio, de los cuales, se obtuvo información estadística acerca de las variables de estudio. Los autores concluyeron que existió una relación con relevancia estadística entre las mencionadas variables.

Ahora bien, fue necesario revisar la fundamentación teórica relacionada a las variables, que permitan la comprensión de las mismas. Respecto a la variable comportamiento organizacional, Bialik (2020), sostiene que consiste en el estudio y del análisis de los comportamientos de los individuos en ambientes organizacionales, cuyo propósito es propiciar una integración en las organizaciones para trabajar de forma más eficaz. Pese a que el comportamiento organizacional es un tema de investigativo que estudia en múltiples ciencias sociales, su aplicación en las ciencias empresariales permite examinar los entornos laborales, tal como Fields & Bocornea (2005) explican, la literatura que pretende medir el

comportamiento laboral de los trabajadores mediante la aplicación del comportamiento organizacional, la motivación, la alineación laboral, entre otros, por lo tanto, su importancia dentro del esquema empresarial se ve reflejada en las bondades que ofrece a las organizaciones, de hecho, Harikaran & Thevanes (2018) señala que el comportamiento de las organizaciones, visto en los trabajadores y directivos, contribuye al desempeño laboral. En síntesis, el estudio y análisis del comportamiento organizacional el cual se dirige a evaluar las conductas de los seres humanos en una organización y las interacciones que tienen entre sí, enfocándose en la forma en cómo trabajan.

Según Aguilar (2019), las siguientes teorías sobre el comportamiento organizacional son las más extendidas:

Teoría de la equidad, Adams estableció que el comportamiento organizacional está basado en la percepción que tienen los empleados en ser partícipes de un esquema empresarial que les permita satisfacer sus necesidades, mediante la comparación entre los beneficios y las aportaciones propias o externas.

Teoría de los dos factores, Herzberg propuso que el comportamiento individual de los trabajadores en las organizaciones obedece a factores higiénicos o motivacionales. Los factores higiénicos son aquellos que no se encuentran controlados por el trabajador y están ligados a las condiciones laborales, los factores sociales, entre otros. Por el contrario, los factores motivacionales son aquellos que están involucrados con el reconocimiento, el progreso profesional, el status.

En relación con Hodgetts (1985), como se citó en Molina et al. (2016), estos son los modelos más conocidos:

Modelo de participación, la participación de sus colaboradores beneficia a la organización, por ello, se busca la completa intervención de todos los miembros.

Modelo de custodia*,* el comportamiento organizacional se enfoca en proporcionar seguridad a sus trabajadores, pero no se consigue una motivación efectiva.

Modelo de apoyo, la gerencia está comprometida a crear un clima que potencie el crecimiento de sus trabajadores, mediante el liderazgo, por lo tanto, la organización mantiene un sentimiento de colaboración y de participación.

Modelo colegiado, los directivos propician un ambiente de compañerismo, el cual refleja un sentimiento compartido de sentirse útil por parte del colaborador, por ello, estos son altamente responsables y tienen un alto nivel de compromiso.

La literatura recoge diversa información sobre las relaciones del comportamiento organizacional con otras variables, en ese sentido, Chiavenato (2004) señala las dimensiones siguientes, referentes al comportamiento organizacional (CO):

Desempeño**,** entendido como la forma en que los trabajadores realizan sus actividades laborales. Su importancia para el CO se centra en que el desempeño individual de los trabajadores condiciona el comportamiento grupal, por ello, un desempeño eficiente contribuye al óptimo rendimiento de la organización. Chiavenato (2009) señala que el desempeño puede evaluarse considerando las características de la función, las cuales pueden medirse mediante la preparación, el grado de conocimiento y la cooperación, también indica que se deben considerar las características individuales, como la creatividad y la realización.

Satisfacción laboral, la vinculación entre la satisfacción laboral y la calidad de las condiciones laborales permite entender que, para lograr un alto grado de percepción de satisfacción laboral por el lado de los colaboradores, es necesario que el CO permita crear las condiciones necesarias para perfeccionar el clima laboral. Cabe señalar, que la medición de la satisfacción laboral puede conceptualizarse como el ímpetu y la aptitud de realizar un excelente trabajo de forma eficiente (Kaliski, 2007; Aziri, 2011, como se citó en Dziuba et al.,2020). Adicionalmente, Hancer & George (2003) establecen que la satisfacción laboral se explica a partir de los factores motivadores e higiénicos, los primeros están relacionados al reconocimiento, a las aptitudes y la personalidad del trabajador, mientras que los segundos se encuentran relacionados a las condiciones de labor tales como el salario, estabilidad del empleo y las relacionados laborales.

Compromiso, tiene una relación significativa con el CO, además, dado que el compromiso permite disponer de una mayor cantidad de trabajadores disponibles, con lo que refleja el nivel de ausentismo de los colaboradores y su grado de responsabilidad.

Finalmente, Griffin & Moorhead (2011) señalan que los directivos de las organizaciones necesitan de ciertas habilidades gerenciales para optimizar el CO, siendo las habilidades técnicas, que se vinculan a las habilidades específicas dentro de una entidad, las habilidades interpersonales que están relacionadas a la capacidad de comunicarse adecuadamente con los empleados, y las conceptuales que dotan de la facultad de identificar oportunidades y debilidades.

Respecto a la segunda variable, productividad laboral, la Reserve Bank of Australia (s. f.), señala que es la producción que se obtiene por trabajador o por las horas trabajadas de una organización, la cual depende de las habilidades laborales, la tecnología, los insumos y de las prácticas organizacionales. La importancia de la productividad laboral se ve reflejada en los efectos que suscitan tras su mejoramiento en la estructura organizacional, en relación con Toropu (2013) como se citó en Alunica (2017), se les puede considerar como un reflejo de la eficiencia en el proceso productivo de las empresas, efectivamente, International Labour Organization (s. f.) recalca que la productividad laboral mejora el rendimiento económico de las empresas, mientras que Heurlén & Sejerbo (2009) subrayan el efecto positivo de la productividad laboral sobre el crecimiento económico.

La teoría ha precisado que la productividad laboral mantiene relaciones relevantes con otras variables, siendo estas las dimensiones que la explican. Concretamente, las dimensiones más transcendentales son las siguientes:

Dimensiones individuales, según Cequea et al.(2011), se encuentran dentro de los factores humanos, los cuales se centran en cómo condiciones humanas tienen una relevancia positiva sobre la productividad de las organizaciones. Precisa que las dimensiones individuales abarcan a las competencias laborales, y explica que el mejoramiento de la productividad requiere de una fuerza laboral cualificada, centrándose en las habilidades, formación y capacitaciones.

Dimensiones técnicas, en relación con Hernández (2001), como se citó en León (2019), se trata de medir la productividad en función a factores técnicos ligados a la producción, horas laborales, insumos, entre otros. Establece a la eficiencia y la eficacia como sus indicadores. La eficiencia se trata de la relación entre los resultados concretados, los insumos y el tiempo de producción, la eficiencia consigue su óptimo cuando se maximiza la producción reduciendo los insumos y el tiempo. La eficacia se conceptualiza como el éxito en cumplir con las metas impuestas por la organización sin tener en cuenta a los insumos ni el tiempo necesario, por ello, se entiende como la relación entre las metas conseguidas y las metas trazadas, Rey (2003), como se citó en León (2019) también define a la eficacia como la relación entre los objetivos conseguidos y los resultados esperador por parte de la organización.

Dimensiones sociales, acorde con Hernández (2001) como se citó en León (2019), una alta productividad laboral se traduce en bienestar económico y social debido a los beneficios laborales son más óptimos. Por lo tanto, el incremento de la productividad laboral se ve reflejado en las prosperidades de sus condiciones de vida.

Chiavenato (2004) establece que la productividad laboral en una entidad se consigue mediante un óptimo en su CO, ya que mantiene un efecto directo sobre la eficacia y eficiencia de una organización, las cuales son necesarias para mejorar la productividad laboral de una organización. Igualmente, Fontalvo et al.(2018) reconocen que la innovación tecnológica, el capital humano disponible, entre otros, no son suficientes para maximizar la productividad laboral, y resaltan la relevancia de factores organizacionales, como la gestión organizacional, la cual está relacionada con el comportamiento organizacional. A modo de resumen, el comportamiento organizacional contribuye positiva y fundamentalmente sobre la productividad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

Es cuantitativo, según Sampieri et al.(2014) ha definido al enfoque cuantitativo como una investigación que se caracteriza por ser secuencial, es decir, el desarrollo de una investigación cuantitativa implica respetar el orden de las etapas, en efecto, este es el motivo por el cual la investigación es rigurosa. También, señalan que el enfoque cuantitativo deriva del planteamiento de los objetivos, de la revisión teórica, y consigue establecer hipótesis y analizar a las variables de interés mediante técnicas estadísticas.

Similarmente, Sánchez (2019) explica que el enfoque cuantitativo conlleva a emplear el modelo hipotético – deductivo, el cual consiste en emitir una hipótesis partiendo de una premisa universal y empírica.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, por lo que se han respetado las etapas que implica su desarrollo, además, ha planteado una hipótesis general que fue validada siguiendo las técnicas estadísticas correspondientes.

Tipo de investigación

Es aplicada, según Aguirre et al.(2013) explica que una investigación de tipo aplicada consiste en la puesta en marcha de un esfuerzo ordenado del conocimiento para tomar decisiones ante una determinada situación problemática.

Esta investigación fue de tipo aplicada, dado que se puso en práctica los conocimientos teóricos para resolver la problemática suscitada en cuanto al comportamiento organizacional y a la productividad laboral.

Nivel de investigación

Esta investigación presenta un nivel descriptivo correlacional, el cual Sampieri et al. (2014) establecen que una investigación también puede tener un nivel descriptivo – correlacional, cuando los objetivos de la investigación plantean el análisis de una relación entre dos variables y la descripción del comportamiento de una variable.

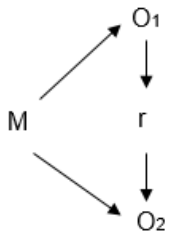
Diseño de investigación

Tiene un diseño no experimental y transversal, según Sampieri et al. (2014) señalan que una investigación tiene tal diseño cuando las variables de estudio se manipulan. También, sostienen que una investigación tiene un diseño transversal si el periodo de análisis es un solo momento.

Por consiguiente, esta investigación fue de diseño no experimental, de carácter transversal, al no manipularse las variables comportamiento organizacional y productividad laboral, y el análisis se ha realizado en un momento determinado.

Asimismo, la investigación también contuvo un diseño correlacional – descriptivo, dado que pretendió evaluar el análisis de la relación entre el comportamiento organizacional con la productividad laboral.

El siguiente esquema refleja el diseño correlacional – descriptivo de la investigación.



Donde:

M: Trabajadores de la gerencia de infraestructura.

O_1: Variable comportamiento organizacional.

O_2: Variable productividad laboral.

r: Representa la relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Comportamiento organizacional, que es una variable cualitativa ordinal.

Definición conceptual: Bialik (2020) define al comportamiento organizacional como el estudio y análisis del comportamiento de los individuos en ambientes organizacionales, cuyo propósito es propiciar una integración en las organizaciones para trabajar de forma más eficaz.

Definición operacional: El comportamiento organizacional es el estudio de cómo llegar a una integración en una organización mediante las conductas individuales para lograr una actividad laboral destacable, la cual se medirá a través de la aplicación de un cuestionario a los colaboradores, teniendo en cuenta tres dimensiones: desempeño, satisfacción y compromiso.

Variable 2: Productividad laboral, que es una variable cualitativa ordinal.

Definición conceptual: Reserve Bank of Australia (s.f.) conceptualiza a la productividad laboral como la producción que se obtiene por trabajador o por las horas trabajadas de una organización, la cual depende de las habilidades laborales, la tecnología, los insumos y de las prácticas organizacionales. Reserve Bank of Australia (s.f.).

Definición operacional: La productividad laboral por trabajador es la relación entre el producto efectuado por el trabajador y las horas laborales que le ha llevado efectuar el producto. Mantiene una relación con la eficiencia y la eficacia, además, se aplicará un cuestionario a los colaboradores para medirla en base a las dimensiones: técnicas, sociales e individuales.

Por consiguiente, la matriz de operacionalización de variables se halla en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Reyes et al. (2015) define que es el conjunto de los elementos que comparten rasgos y características, los cuales son el objeto de la investigación. La presente investigación toma como población a 50 colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.

- **Criterios de inclusión:** En palabras de Arias et al. (2016), se trata de las características que las unidades de análisis deben tener para que sean considerados en la investigación.

La presente investigación consideró a aquellos colaboradores sin distinción de sexo, cuya edad sea mayor o igual a 18 años y que pertenecen a la gerencia de infraestructura de la institución.

- **Criterios de exclusión**: Tal como explican Arias et al. (2016), se trata de las características que pueden pertenecer a las unidades de análisis que pueden ser perjudiciales para el correcto procesamiento estadísticos, por tal motivo, se opta por omitir la información estadística que estas unidades puedan brindar.

La presente investigación consideró excluir a todos aquellos colaboradores que no pertenecen a la gerencia de infraestructura de la institución y trabajadores de la gerencia que no desean participar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Acorde con Rodríguez (2007), se trata del método que el investigador debo seguir para efectuar una correcta recopilación de datos. Precisa que para conseguir la técnica idónea para la investigación se debe respetar la secuencialidad en las etapas de la investigación y se debe estar orientado hacia los objetivos propuestos. Arias et al. (2016) describe a la técnica de encuesta, como la más extendida en las investigaciones de enfoque cuantitativo.

La presente investigación ha empleado como técnica una encuesta, con el propósito de recopilar información estadística acerca de la percepción de los colaboradores del comportamiento organizacional y la productividad laboral.

Instrumento

En concordancia con Sampieri et al. (2014), el instrumento de medición es un recurso que el investigador debe hacer uso para registrar la información estadística de las variables de estudio, en efecto, se desprende de la necesidad de medir las variables. También, precisan que el instrumento debe cumplir con los requisitos de ser objetivo, confiable y válido. Además, conceptualiza al cuestionario como un conjunto de preguntas, que pueden ser abiertas o cerradas, con el propósito de medir las variables de estudio.

La presente investigación ha empleado como instrumento dos cuestionarios. El primer cuestionario acerca de la variable comportamiento organizacional se constituyó en base a tres dimensiones (desempeño, satisfacción y compromiso) y tuvo un total de 23 ítems. En cuanto al segundo cuestionario acerca de la variable productividad laboral se formó en base a tres dimensiones (técnicas, sociales y humanas) y estuvo conformada por un total de 17 ítems, cuyas preguntas han sido cerradas y se han adaptado en función a la escala de Likert de 5 valores (ver anexo 2).

Cabe señalar que las alternativas de los cuestionarios fueron 1. Nunca (N), 2. Casi nunca (CN), 3. A veces(A), 4. Casi siempre (CS) y 5. Siempre(S), las cuales han permitido medir la percepción de los colaboradores en cuanto al comportamiento organizacional y a la productividad laboral.

Validez

En definitiva, la validez de los instrumentos elaborados cumple con la validez (ver anexo 3). Se aplicó mediante un juicio de 04 expertos que emitieron su opinión y han validado los instrumentos mostrados a continuación:

Tabla 1.

Validación de juicio de expertos de las variables comportamiento organizacional y productividad laboral

N°	Expertos	Especialidad	Validación
1	MBA Oscar Enrique Salazar Carbonel	Administración	Aplicable
2	Mg. Luis Rubén Castillo Talledo	Gestión Publica	Aplicable
3	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez	Administración	Aplicable
4	Dra. Jenny Martha Quispe López	Administración	Aplicable

Confiabilidad

Se efectuó a partir de los resultados de la muestra piloto de 17 colaboradores de la gerencia de infraestructura donde la fiabilidad de los instrumentos elaborados se plasmó mediante el Alfa de Cronbach donde respalda que el instrumento es confiable (ver anexo 5).

En cuanto a la presente investigación se acertó evidencia que el instrumento aplicado para recabar información estadística sobre la variable el comportamiento organizacional tiene confiabilidad, resultó tener un coeficiente de 74.5%, el cual es muy bueno.

Mientras que, se acertó evidencia que el instrumento utilizado para recolectar la información relacionada a la variable la productividad laboral tiene un coeficiente de 81.7%. Por lo tanto, el instrumento tiene confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para adquirir la información, la cual el procesamiento estadístico de la presente investigación involucró la recopilación de la información mediante la aplicación de una técnica de encuesta con el instrumento de cuestionarios sobre la muestra, donde se solicitó autorización a la gerencia de administración (ver anexo 4) y así mismo se dio a conocer al gerente de infraestructura, también se contó con el beneplácito de un comité de 04 expertos que han opinado que el instrumento cuenta con validez y se recurrió a la aplicación de los instrumentos, orientando al colaborador y asegurando el anonimato de sus respuestas. En cuanto al trabajo de aplicar el cuestionario, este se realizó presencialmente en las instalaciones de la

gerencia de infraestructura y tuvo una hora de duración aproximadamente. Posteriormente, se han pasado las respuestas de los cuestionarios hacia el software Excel para construir la tabulación correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de los datos involucró tanto la construcción de la base de datos, como la aplicación de las técnicas estadísticas. En ese sentido, se han hecho uso del software estadístico SPSS 26 y del programa Microsoft Excel para procesar los resultados y elaborar la cimentación de la base de datos. En cuanto a la aplicación de las técnicas estadísticas, se ha hecho uso del estadístico paramétrico de Pearson para evaluar el nivel de correlación entre las variables de interés y sus dimensiones y el test de significancia bilateral para evaluar si poseen significancia estadística, similarmente, se ha hecho uso del estadístico no paramétrico de Spearman para variables que no siguen una distribución normal, posteriormente a ello se elaboró una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk (ver anexo 6).

3.7. Aspectos éticos

Finalmente, la investigación ha seguido estrictamente los lineamientos éticos de la formulación de los trabajos de investigación. En primer lugar, se ha respetado los derechos de autor de terceros mediante la citación y referenciación en normas APA, efectivamente, el índice de similitud del programa TURNITIN fue una evidencia fehaciente que la investigación se ha concentrado en evitar el plagio. Igualmente, la información estadística que se ha recopilado no se ha manipulado de ninguna forma y se han utilizado datos confiables y válidos.

En la municipal provincial de estudio, se ha percibido que una problemática que denota la existencia de un pésimo comportamiento organizacional, cuyos efectos son percibidos sobre la productividad laboral de los colaboradores. Como consecuencia, los usuarios perciben un servicio de baja calidad y procesos burocráticos engorrosos. Finalmente, se ha respetado el anonimato de los encuestados que han brindado la información solicitada de manera voluntaria y han estado enterados de los fines de la encuesta.

IV. RESULTADOS

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.

Tabla 2.

Relación entre el desempeño y la productividad laboral

		Desempeño	Productividad Laboral
Desempeño	Correlación de Pearson	1	0,590**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50

Nota. Aplicación de cuestionarios a 50 colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura.

Interpretación: El coeficiente de correlación de llamado Pearson resulto ser de 0.590, resultando ser una correlación moderada y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.000, al ser menor al 0.05 se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones 1 desempeño con la variable 2 productividad laboral.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la satisfacción y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.

Tabla 3.

Relación entre la satisfacción y la productividad laboral

		Satisfacción	Productividad Laboral
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	0,571**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50

Nota. Aplicación de cuestionarios a 50 colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura.

Interpretación: El cuanto al coeficiente de correlación llamado Pearson resulto ser de 0.571, resultando ser una correlación moderada y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.000, al ser menor al 0.05 se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión 2 satisfacción con la variable 2 productividad laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.

Tabla 4.

Relación entre el compromiso y productividad laboral

		Compromiso	Productividad Laboral
Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	0,108
	Sig. (bilateral)	.	0,455
	N	50	50

Nota. Aplicación de cuestionarios a 50 colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura.

Interpretación: El coeficiente de correlación de Spearman resulto ser de 0.108, resultando ser una correlación muy baja y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.455, al ser mayor al 0.05 se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión 3 compromiso con la variable 2 productividad laboral.

Objetivo General: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.

Tabla 5.

Relación entre las variables el comportamiento organizacional y la productividad laboral

		Comportamiento Organizacional	Productividad Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,692**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50

Nota. Aplicación de cuestionarios a 50 colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura.

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson resulto ser de 0.692, resultando ser una correlación alta y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.000, al ser menor al 0.05 se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable 1 comportamiento organizacional con la variable 2 productividad laboral.

Por consecuente, se rechaza la hipótesis nula, dado que el estudio refleja que, existe una relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación pretendió determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura. En ese sentido, los resultados arrojados señalaron que, el comportamiento organizacional (variable 1) y la productividad laboral (variable 2), mantienen una correlación y que la relación de las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 mantiene una asociación significativa. Por consiguiente, es de bien mencionar que los resultados que arroje el presente estudio no pueden ser generalizados a otras organizaciones de carácter público, dado que los mismos corresponden solamente a la población estudiada, sin embargo, lo que se puede utilizar es la metodología empleada con sus respectivos instrumentos utilizados para la recolección de los datos aplicados, lo cual contribuirá de manera benéfica a futuras investigaciones similares a la presente.

Seguidamente en relación con el análisis de la primera variable, el comportamiento organizacional, Bialik (2020), sostiene que consiste en el estudio y análisis del comportamiento de los individuos en ambientes organizacionales, cuyo propósito es propiciar una integración en las organizaciones para trabajar de forma más eficaz. Como resultado, la confiabilidad del comportamiento organizacional reflejó un 74.5%, siendo de carácter muy bueno. Es así que, López (2020) menciona que el comportamiento organizacional de la entidad estudiada también es significante, considerando la aplicación aspectos de gestión, de igual forma Escalante (2018), llegó a la conclusión que gran parte de su población estudiada mantiene significancia con el comportamiento organizacional. Es así que, Marcelo y Tongo (2018) afirma que se tiene relevancia estadística de esta variable y otros factores como por ejemplo el desempeño laboral.

Respecto a la segunda variable, productividad laboral, la Reserve Bank of Australia (s. f.), señala que es la producción que se obtiene por trabajador o por las horas trabajadas de una organización. Se obtuvo como resultado que la confiabilidad del instrumento que mide dicha variable es muy buena reflejando un 81.7%. De ello se denota que, el resultado coincide con la investigación de Aguirre (2021), quién afirma que la productividad laboral constituye transmitir la

información, el desarrollo de las actividades, de las actitudes y las competencias individuales principales, de igual manera Valera (2019) precisa que la productividad laboral está ligada a una serie de factores que se relacionan de manera directa con esta variable, es así que Sánchez (2019), también determinó que existe una relación moderada diversos elementos que si influyen en la productividad laboral de una empresa.

Entre los objetivos específicos, el primero menciona determinar la relación entre el desempeño y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021. Señala Chiavenato (2004) que, el desempeño laboral es considerado como la forma en que los trabajadores realizan sus actividades laborales En base a los resultados obtenidos, la evidencia encontrada estableció una correlación directa con relevancia estadística de 59.0% entre el desempeño y la productividad laboral de los colabores, con lo cual se entendió que el aumento en la percepción del desempeño de los mismos estuvo relacionado con el aumento que tuvieron en la percepción de la productividad laboral. Este resultado mantiene una coherencia relevante con lo que se ha encontrado en el estado del arte de las variables. De hecho, esto se respalda por Marcelo y Tongo (2018) quienes establecieron que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, del cual también se desprende que está ligado con la productividad laboral. Cabe señalar, que, al tener un comportamiento organizacional óptimo, conllevará a que el desempeño laboral, y su efecto sobre la productividad laboral, se vean beneficiados. A su vez, Chiavenato (2009) resguarda la relación entre ambas variables y señala que el conocimiento pleno, la preparación del colaborador y el grado de conocimientos de los trabajadores contribuyen positivamente a la relación entre el desempeño y la productividad laboral. Adicionalmente, Cequea et al. (2011) explicó que la productividad laboral se ve beneficiada por los factores humanos, los cuales están ligados a las competencias laborales y la cualificación de los colaboradores. Por lo tanto, la evidencia encontrada sobre la relación entre el desempeño y la productividad laboral es significativa pudiéndose explicar a partir de la teoría que envuelve a las variables de estudio.

Como segundo objetivo específico fue, determinar la relación entre la satisfacción y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021. Según Hancer & George (2003) establecen que la satisfacción laboral se explica a partir de los factores motivadores e higiénicos, los primeros están relacionados al reconocimiento, a las aptitudes y la personalidad del trabajador, mientras que los segundos se encuentran relacionados a las condiciones laborales. Los resultados hallados han demostrado que existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la satisfacción, la cual reflejó que el aumento en la percepción de la satisfacción por parte de los colaboradores estuvo ligada al aumento en la percepción de la productividad laboral. Los resultados encontrados han coincidido con lo establecido por Sánchez (2019), quién sostuvo que la satisfacción en el aspecto laboral contribuye positivamente al mejoramiento de la productividad laboral y especificó que el clima laboral es fundamental para que los colaboradores de una municipalidad provincial perciban una alta satisfacción laboral. Efectivamente, también coinciden con las conclusiones alcanzadas por Valera (2019), puesto que enmarcó una relación de forma directa y significativa entre el clima y la productividad laborales, debido a la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Luyando. A su vez Chiavenato (2004) también respalda que la satisfacción laboral es necesario para que se generen las condiciones necesarias que permita alcanzar un nivel óptimo de clima laboral, la cual se ve reflejado en la productividad laboral. Percibiéndose entonces, en este análisis, que al identificar la satisfacción laboral será un aspecto importante y beneficioso para la entidad puesto que, al estar ligada con la productividad, recae en la entidad.

El tercer objetivo específico fue, determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021. Chiavenato (2004) menciona que el compromiso permite disponer de una mayor cantidad de trabajadores disponibles, por lo que se ve reflejado en el nivel de ausentismo de los trabajadores y su grado de responsabilidad. Los resultados encontrados estipulan que existe una relación relevante puesto que reflejó solamente un 10.8%, por ende, la correlación entre la dimensión compromiso y la variable productividad laboral es demasiado baja. Por

consiguiente, el aumento en la percepción del compromiso de los colaboradores no ha tenido un vínculo significativo con el aumento en la percepción de la productividad laboral de los colaboradores. La evidencia empírica difiere de lo establecido en el estado del arte de las variables, donde efectivamente, no mantiene relación con Chiavenato (2004), puesto que indicó que el compromiso se relaciona con la productividad laboral por medio del comportamiento organizacional. La explicación a esta evidencia puede encontrarse en lo establecido por Hernández (2001), como se citó en León (2019), puesto que señaló que la productividad laboral es el reflejo del bienestar económico y social. Por consiguiente, el hecho que el aumento en el nivel de percepción sobre el compromiso de los colaboradores no haya tenido una relación fuerte con el nivel de percepción sobre la productividad laboral puede ser el reflejo de bajos indicadores del bienestar económico y social de los colaboradores. Similarmente, el hecho que el compromiso no tenga un papel indispensable en la productividad laboral en la entidad pública de estudio supone que existe un nivel bajo de compromiso, lo cual puede aludir a que la organización no contiene un modelo colegiado. Por lo tanto, la escaza relación entre el compromiso y la productividad laboral puede estar sustentada en lo establecido por Hodgetts (1965), como se citó en Molina et al. (2016), ya que, una organización que se preocupa por hacer que sus colaboradores se sientan necesarios tendría un alto nivel de compromiso, lo cual no es sustentado por los resultados hallados.

Finalmente, respecto al objetivo general es determinar cómo se relacionan el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021. Los resultados establecen la relación entre dichas variables, además coincide con Fontalvo et al.(2018) establece que, el comportamiento organizacional contribuye positivamente y fundamentalmente sobre la productividad laboral, de aquí, se desprende el resultado de la investigación, donde se obtuvo que la relación entre las variables anteriormente mencionadas son estadísticamente significativas, afirmando y coincidiendo con el autor Chiavenato (2004), quién indicó que un óptimo nivel de comportamiento organizacional conllevó a que la productividad laboral se vea beneficiada, debido a que una organización con excelente conducta pondrá en práctica estrategias que permitan el mejoramiento de la eficacia y la

eficiencia, los cuales guardan una relación con la productividad laboral. Así mismo se coincide Fontalvo et al.(2018) quienes reconocieron que ambas variables guardan una estrecha relación, e indicaron que el perfeccionamiento de la productividad laboral se debe al comportamiento organizacional, conjuntamente de la mano con los recursos humanos disponibles, la maximización de los procesos productivos mediante la innovación tecnológica. Además, el autor Escalante (2018) llegó a la conclusión que las falencias en el apoyo, la carencia de una unión en el equipo de trabajo, las marcadas diferencias entre los trabajadores, la insatisfacción laboral generalizada y el nulo reconocimiento hacia los colaboradores pueden hacer mella el comportamiento organizacional, y a su vez la productividad laboral. De este modo, se afirma que, respecto a los resultados encontrados, la tabla 5 indicó que se encontró que el estadístico de correlación de Pearson fue de 69.2%, indicando así que existe una correlación considerable y directamente proporcional, entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral.

Por consecuente, se rechaza la hipótesis nula, dado que el estudio refleja que, si existe una relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos que se establecieron se desprenden las siguientes conclusiones.

1. Se encontró que, existe un 75% de confiabilidad del instrumento utilizado para medir el comportamiento organizacional. Lo que se deduce que mantiene un grado considerable de significancia en la investigación presente, reflejando porcentaje muy bueno.
2. Se encontró que, existe un 81.7% de confiabilidad del instrumento que mide la productividad laboral. Lo que se concluye que, se mantiene un coeficiente muy bueno, reflejando así su alto grado de significancia.
3. Se encontró que, el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue 0.590, resultando ser una correlación moderada y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.000, al ser menor al 0.05. Se concluye que verídicamente existe una relación entre el desempeño y la productividad que logran alcanzar los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021, lo cual reflejó el coeficiente de Pearson obteniéndose una significancia de 59%.
4. Se encontró que, el valor del coeficiente de correlación de Pearson resultó ser de 0.571, resultando ser una correlación moderada y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.000, al ser menor al 0.05, por lo cual se concluye que, existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura.
5. Además, se encontró que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman resulto ser de 0.108, resultando ser una correlación muy baja y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.455, al ser mayor al 0.05, por lo que se concluye que no tiene relevancia significante reflejando que su correlación es muy baja y de ello se desprende que el compromiso no forma parte esencial en la productividad de los

colaboradores que de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura.

6. Finalmente, se determinó que, el valor del coeficiente de correlación de Pearson resulto ser de 0.692, resultando ser una correlación alta y directamente proporcional, así mismo el nivel de significancia resulto ser de 0.000, al ser menor al 0.05, concluyendo de esta manera que el comportamiento organizacional y la productividad laboral mantienen una correlación considerable, lo cual se ve reflejado en la productividad que tienen los mismos en el trabajo y con el cumplimiento de sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la municipalidad provincial y a los funcionarios, implementar la orientación psicológica motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral y con ello el comportamiento organizacional, dado que la productividad depende de este factor y la municipalidad necesita de poder enriquecer este aspecto para lograr obtener un mejor rendimiento por parte de sus colaboradores.

Se recomienda a la Gerencia municipal y Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, la implementación de incentivos o estrategias de reconocimientos a los colaboradores para que, por medio de ello, se mantengan interesados en lograr un mejor desempeño. Porque se ha demostrado que las entidades públicas manejan diversas actividades que requieren de planeamientos estratégicos para un mejor orden y cumplimiento de sus funciones. Así mismo capacitarlos para que puedan enriquecer sus habilidades y capacidades, dado que esto genera mejor producción y mejores resultados para la entidad.

Se recomienda a la Gerencia de Infraestructura, la integración del personal para con la entidad, donde este se sienta contento con su labor y también con la relación social en su entorno laboral, además se sugiere brindar las herramientas que cada trabajador necesita para la acción de sus labores, finalmente pero no menos importante, es imprescindible que la municipalidad pueda destinar un adecuado presupuesto para su personal con la finalidad de poder mantener un entorno conforme a lo que necesita el trabajador.

Se recomienda a la Gerencia de Infraestructura y Oficina de Recursos Humanos, la evaluación periódica del cumplimiento de metas de cada colaborador de manera que se pueda hacer un seguimiento a su forma de trabajar y poder mejorar tales aspectos, así mismo se debe promover el trabajo en equipo y la aplicación de estrategias de motivación y experiencias en los trabajadores, además de brindar disposiciones para el desarrollo de sus actividades y se encuentren comprometidos con la entidad. Así mismo se recomienda a la gerencia de infraestructura revisar su estructura económica y poder establecer si existen beneficios adicionales que puedan ser otorgados y difundirlos para que los colaboradores puedan con la consecución de estos y comprometerse de mejor manera con la entidad.

REFERENCIAS

Aguilar, J. (2019). *Teorías del comportmaiento organizacional.* Direccion de personal. http://www.direcciondepersonal.com/teorias_comportamiento_organizacional.pdf

Aguirre, M. (2021). *Capacitación y productividad laboral en la oficina de administración de una institución pública, Lima, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67912

Aguirre, P., Anaya, M., Laurencio, R., y Casco, J. (2013). Investigación aplicada e interdisciplinariedad en las ciencias de la comunicación. *Revista de ciencias sociales,* *5*(11), 294-320. https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744535009.pdf

Alucina, M. (2017). Labour Productivity: Concepts and Tendencies. *Economic Sciences Series,* *17*(2), 258-262. https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2017-2/Section III/20.pdf

Apaza, O. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. *Investigación Valdizana*, *11*(3), 168–177. http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120

Arias, J., Villasís, M., y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México,* *63*(2), 201-206. https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf

Aurioles, J. (2021, 19 de agosto). La productividad y el empleo. En *Diario de Cadiz.* https://www.diariodecadiz.es/opinion/analisis/productividad-empleo_0_1603039690.html

Bancayán, C., y Dávila, C. (2018). Neurociencias para la gestión de los recursos humanos y comportamiento organizacional. *Revista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma,* *6*(7),129-136. https://doi.org/10.31381/paideia.v6i7.1604

Bialik, K. (2020). *What is organizational behavior? How to build the business you really want.* Capterra.

Bollet, F., & Flores, E. (2019). Satisfacción laboral y desempeño de las personas en la Empresa Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2018. *Repositorio De Revistas de la Universidad Privada De Pucallpa*, *3*(03). https://doi.org/10.37292/riccva.v3i03.121

Carta, G., y Pou, V. (2018). P*roductividad y eficiencia en el sector público español.* https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/productividad-y-eficiencia-del-sector-publico-espanol/

Cequea, M., Rodríguez, C., y Núñez, B. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital, 7(*2), 549-584. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584

Cespedes, N. (2020). Informalidad, productividad y flexibilidad laboral. *Análisis Económico Y Financiero*, *3*(2), 34-42. https://doi.org/10.24265/raef.2020.v3n2.27

Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comunic@ción, 9*(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos.* McGraw-Hill.

Consorcio de Investigación Económica y Social. (2016). *Productividad, competitividad y diversificación.* Consorcio de Investigación Económico y Social. https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/eje_2_3dpcompl to_productividad-bmundial.pdf

Dziuba, S., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Envionment, 2*(1), 18-25. https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003

Escalante, L. (2018). *Comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco - 2018* [tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UAC. http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3131

Fields, D., & Bocornea, M. (2005). Organizational behavior. En K. L. Kempf (Ed.), *Encyclopedia of Social Measurement* (pp. 951-956). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00528-4.

Figueroa, A., Hidalgo, I., & Maco, J. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, *7*(2), 91 - 106. https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.07

Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, *16*(1), 47-60. https://doi.org/10.15665/DEM.V16I1.1375

Goicochea, D. (2019). The organizational climate and its relationship with the work performance of the personnel of the human resources area of an international outsourcing in 2017. Global Business Administration Journal, 2(2), 73-99. https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566Griffin, R., & Moorhead, G. (2011). *Organizational Behavior.* Cengage Learning.

Hancer, M., & George, T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Hospitality Camp Tourism Research*, 27, 85-100.

Harikaran, S., & Thevanes, N. (2018). The Relationships among Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Review of Literature. *Journal of Business and Management, 20*(8), 25-31. https://doi.org/10.9790/487X-2008052531

Heurlén, K., & Sejerbo, H. (2009). Labour productivity based on integrated labour accounts. Does it make any difference? En OECD (Ed.), *Productivity Measurement and Analysis* (pp. 145-174). OECD. https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264044616-en

Iglesias, I. (2021, 16 de abril). Cultura organizacional y transformación. *El Peruano.*

https://elperuano.pe/noticia/119013-cultura-organizacional-y-transformacion

International Labour Organization. (s. f.). *Indicator description: Labour productivity.* International Labour Organization. Consultado el 3 de octubre de 2021, de https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-productivity/

Iriarte, F. (2020). Knowledge donation and concealment as an organizational basis for intersectoral collaboration: a literature review. *Revista de Negocios, Universidad del Pacífico (Lima, Perú)* , *12* (1), 45-62. https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2020.1427

Landázuri, D. (2018). *Factores del ambiente laboral que inciden en la productividad laboral en el Departamento de Justicia y Vigilancia, Municipio de Guayaquil* [tesis de postgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10419

León, L. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSM. http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169

López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, *9*(8), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

López, R. (2020). *Gestión con enfoque de organizaciones inteligentes para fortalecer el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de San Martín* [tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49359

Marcelo, L. y Tongo, M. (2018). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja - Región San Martín* [tesis de maestría, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP.

http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/721

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Plan Nacional de Competitividad y Productividad.* https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf

Molina, L., Briones, Í. , y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias,* 2(4), 498-510. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227-232. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L., & Chenet, M. E. (2019). Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. *Repositorio de Revistas de la Universidad Privada De Pucallpa*, *4*(2), 5. https://doi.org/10.37292/riccva.v4i2.149

Peñaranda, C. (2018). Productividad laboral apenas avanzó 0,5% en el 2017. *La cámara,* 6-8. https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf

Pérez, R. (2021, 30 de abril). ¿Cómo elevamos la productividad laboral de los pobres? *RPP.* https://rpp.pe/columnistas/ricardoperezluyo/como-elevamos-la productividad-laboral-de-los-pobres-noticia-1334184

Reserve Bank of Australia. (s. f.). *Productivity*. Consultado 2 de octubre de 2021, de https://www.rba.gov.au/education/resources/explainers/productivity.html

Reyes, C., Sanchez, E., y Calles, H. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica.* Business Suport Aneth.

Richard, K. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014. *Revista de Investigación Universitaria,* *4*(1), 51-58. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/667

Rodríguez, A., & Ganau, R. (2021). Institutions and the productivity challenge for European regions. *Journal of Economic Geography*, 1-25. https://doi.org/10.1093/JEG/LBAB003

Rodríguez, F. (2007). Generalidades acerca de las ténicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación, 2*(1), 9-39. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053

Rojas, K. (2019). La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural. *Gestión En El Tercer Milenio*, *22*(44), 121–127. https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318

Ruiz, L., Santisteban, L. y Villanueva, J. (2020). El proceso de Engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad Distrital De Lagunas. *Revista Científica Horizonte Empresarial, 7*(2), 70-85. https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449

Sampieri, R., Ferández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodologoía de la investigación.* McGraw-Hill.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y discursos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13*(1), 102-122. https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644

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

Saucedo, V. (2018). Productividad saludable. *Review of Global Management*, *3*(2), 30-33. https://doi.org/10.19083/rgm.v3i2.775

Supriyanto, A. (2017). Factors influencing labour productivity of indonesian public sector workes. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian & Pengembangan, 2*(9), 1283-1290. https://doi.org/10.17977/JPTPP.V2I9.10021

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, *11*(1), pág.

167-180. https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465

Valera, F. (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad Distrial de Luyando* [tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS_FOVS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, *22*(44), 115–120. https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Tipo de escala
Comportamiento Organizacional	El comportamiento organizacional puede entenderse como el estudio del comportamiento de los individuos en ambientes organizacionales, cuyo propósito es propiciar una integración en las organizaciones para conseguir un trabajo más eficaz. Bialik (2020)	El comportamiento organizacional es el estudio de cómo llegar a una integración en una organización mediante las conductas individuales para lograr una actividad laboral destacable, la cual se medirá a través de la aplicación de un cuestionario a los colaboradores, teniendo en cuenta tres dimensiones: desempeño, satisfacción y compromiso.	Desempeño	Cooperación	1 – 3	ORDINAL 1. Malo 2. Regular 3. Bueno
				Conocimiento del puesto laboral	4 – 5	
				Creatividad	6 – 7	
				Realización	8 – 9	
			Satisfacción	Motivación	10 – 11	
				Reconocimiento	12 – 13	
				Relaciones laborales	14 – 17	
				Condiciones laborales	18 – 20	
			Compromiso	Ausentismo	21 – 23	
Productividad Laboral	La productividad laboral se entiende como la producción que se obtiene por trabajador o por las horas trabajadas de una organización, la cual depende de las habilidades laborales, la tecnología, los insumos y de las prácticas organizacionales. Reserve Bank of Australia (s.f.)	La productividad laboral por trabajador es la relación entre el producto efectuado por el trabajador y las horas laborales que le ha llevado efectuar el producto. Mantiene una relación con la eficiencia y la eficacia, además, se aplicará un cuestionario a los colaboradores para medirla en base a las dimensiones: técnicas, sociales e individuales.	Dimensiones técnicas	Eficiencia	1 – 4	ORDINAL 1. Bajo 2. Medio 3. Alto
				Eficacia	5 – 8	
			Dimensiones sociales	Calidad de vida	9 – 12	
			Dimensiones individuales	Competencias	13 – 17	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA, 2021

Estimado(a), el presente cuestionario es anónimo está dirigido a los colaboradores de la gerencia de infraestructura, el cual estudiará la relación sobre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

◯ Sí ◯ No

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

Edad: _____ años **Sexo:** Hombre ( ) Mujer ( )

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

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INDICACIONES: En el siguiente cuadro se le muestra una serie de 40 preguntas sobre:

VARIABLE 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
N°	**Enunciados**	N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño						
1.	¿Estoy preocupado por las dificultades laborales de mis compañeros?					
2.	¿Ofrezco de manera desinteresada ayuda a mis compañeros?					
3.	¿Desarrollo mis actividades trabajando en equipo para concretar los objetivos propuestos?					
4.	¿Conozco plenamente las funciones del puesto laboral que estoy ocupando?					
5.	¿Tengo conocimiento pleno de los procesos necesarios para cumplir las funciones?					
6.	¿Soy capaz de resolver los problemas mediante la creatividad?					
7.	¿Generalmente tengo ideas creativas para mejorar diversos aspectos laborales y/u organizacionales?					
8.	¿Soy capaz de poner en práctica mis ideas para mejorar mi actividad laboral?					
9.	¿Usualmente consigo resultados positivos tras poner en marcha mis ideas?					
Dimensión: Satisfacción						
10.	¿Estoy motivado por el trabajo realizado?					
11.	¿Disfruto estar ocupado en mi trabajo?					
12.	¿Considero que mi esfuerzo es reconocido?					
13.	¿Considero que el esfuerzo de mis compañeros es reconocido?					
14.	¿Considero que las relaciones interpersonales con mis colegas son afectivas y amables?					

15.	¿Considero que tengo una relación horizontal con mis superiores?					
16.	¿Me siento parte de un equipo de trabajo?					
17.	¿Tengo confianza con algún miembro de mi entorno laboral?					
18.	¿Estoy cómodo con el nivel salarial que percibo?					
19.	¿Estoy cómodo con los horarios que trabajo?					
20.	¿Estoy cómodo con el trabajo que estoy ocupando?					
Dimensión: Compromiso						
21.	¿Procuro llegar antes de la hora de inicio a mi centro laboral?					
22.	¿Generalmente justifico mis faltas cuando me ausento en el trabajo?					
23.	¿Considero trabajar más tiempo si es necesario?					

¡Muchas gracias por su participación!

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA, 2021

Estimado(a), el presente cuestionario es anónimo está dirigido a los colaboradores de la gerencia de infraestructura, el cual estudiará la relación sobre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

◯ Sí ◯ No

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

Edad: _____ años **Sexo:** Hombre ( ) Mujer ( )

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL

INDICACIONES: En el siguiente cuadro se le muestra una serie de 17 preguntas sobre:

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
N°	**Enunciados**	N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión: Dimensiones técnicas						
1.	¿Soy capaz de conseguir las metas propuestas minimizando el tiempo?					
2.	¿Soy capaz de lograr los objetivos planteados reduciendo los materiales necesarios?					
3.	¿Soy capaz de lograr los objetivos planteados sin hacer uso de todo el presupuesto?					
4.	¿Tengo a disposición un equipo informático y/o tecnológico para optimizar mi actividad laboral?					
5.	¿Soy capaz de ejecutar mis actividades en el tiempo asignado?					
6.	¿Soy capaz de ser adaptable al tiempo asignado?					
7.	¿Cumplo con las metas planteadas por la institución?					
8.	¿Considero que la institución facilita la reducción del tiempo de trabajo?					
Dimensión: Dimensiones sociales						
9.	¿Tengo mayor estabilidad económica desde que empecé a trabajar en esta institución?					
10.	¿Soy capaz de solventar mis necesidades económicas desde que empecé a trabajar en esta institución?					
11.	¿Siento que la organización me ayuda a solucionar mis problemas económicos desde que empecé a trabajar en esta institución?					
12.	¿Percibo un mayor nivel de bienestar económico desde que empecé a trabajar en esta institución?					
Dimensión: Dimensiones individuales						
13.	¿Me capacito constantemente para mejorar mi rendimiento laboral?					

14.	¿Tengo la experiencia necesaria para el puesto que estoy ocupando?					
15.	¿Tengo la formación apropiada para el puesto que estoy ocupando?					
16.	¿Considero que mi talento humano es el indicado para ejecutar correctamente las funciones de mi trabajo?					
17.	¿Tengo el nivel de conocimiento requerido para ascender en mi centro laboral?					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3: Validación de los instrumentos de Juicio de Experto

FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	MBA Oscar Enrique Salazar Carbonel
Documento de identidad	80676706
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNPRG
Cargo	Catedrático
Número telefónico	979634050
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

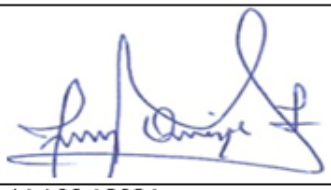
FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	Luis Rubén Castillo Talledo
Documento de identidad	02869321
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Provincial de Huancabamba
Cargo	Gerente de Infraestructura Urbano y Rural
Número telefónico	945065091
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
Documento de identidad	17812596
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	922800923
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	MBA Oscar Enrique Salazar Carbonel
Documento de identidad	80676706
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNPRG
Cargo	Catedrático
Número telefónico	979634050
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

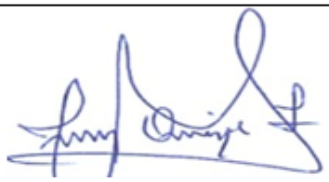
FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	Luis Rubén Castillo Talledo
Documento de identidad	02869321
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Provincial de Huancabamba
Cargo	Gerente de Infraestructura Urbano y Rural
Número telefónico	945065091
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
Documento de identidad	17812596
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	922800923
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÒN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura en el año 2021.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	11 / 09 / 2021

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo .....EDGAR BURE ARMIJOS.....,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI ...03208142..., en mi calidad de .....GERENTE.....
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de .....GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN.....
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa .....MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA.....
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N°.....20147026529....., ubicada en la ciudad de ...Cal. General Medina Nro. 110 Piura - Huancabamba

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) .....Miluska Carolina Inga Sahuma....., Identificado(s) con DNI N° 71997554

(Nombre completo del o los estudiantes)

Estudiante de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Detalle de ingreso y salida del personal
Detalle de cantidad de colaboradores
Otros fines a la investigación;

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( )Trabajo de Investigación, (x)Tesis, para optar al grado de ( )Bachiller, o (x)Título Profesional.

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

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

REGION PIURA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
Abog. Edgar Bure Armijos
GERENTE DE ADMINISTRACION

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 03208142

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
Miluska Carolina Inga Sahuma
DNI: 71997554

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

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

Nota. Hernández et al. (2012).

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	50	100,0

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,745	17

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,817	17

Nota. Elaboración propia

Anexo 6. Prueba de Normalidad

Para visualizar si los datos siguen una distribución normal, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para datos que son menores o igual a 50 datos.

Tabla 1. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	0,111	50	0,171	0,974	50	0,330
Productividad Laboral	0,080	50	0,200*	0,980	50	0,531
Desempeño	0,122	50	0,059	0,969	50	0,212
Satisfacción	0,112	50	0,157	0,960	50	0,087
Compromiso	0,167	50	0,001	0,888	50	0,000

En concordancia a los datos observados de la tabla anterior para la prueba de normalidad aplicada en SPSS, teniendo en cuenta la prueba de Shapiro Wilk, se evidencia que, el comportamiento organizacional, productividad laboral, desempeño y satisfacción, con niveles de significancia de, 0.330, 0.531, 0.212 y 0.087 respectivamente las cuales indicarían que provienen de una distribución normal. De igual manera se observó que el compromiso no tendría normalidad, debido a que su significancia resulto ser de 0.000.

De tal manera y tomando en cuenta el supuesto de normalidad para las variables analizadas, se realizó la prueba paramétrica y no paramétrica adecuada para medir la relación entre variables.