



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

“Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los  
colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de  
Supe Pueblo- 2021”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORA:**

Madais Lud Prieto Vilchez (ORCID: 0000-0002-9232-7419)

**ASESORA:**

Dr. María Inés Flores Bazán (ORCID: 0000-0001-6912-0500)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

## **DEDICATORIA**

A mi padre Eduardo Prieto Varilla y a mi madre Margarita Vílchez Ruiz por enseñarme a ser perseverante, responsable y ser los motores de mi motivación a no rendirme en los momentos difíciles que vivimos, para lograr mi licenciatura.

A mi abuelo Remigio Vílchez que me cuida desde el cielo.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradezco a Dios, por darme la vida, brindarme sabiduría para afrontar los obstáculos que nos presenta en nuestras vidas.

Asimismo, agradecer a la Dr. María Inés Flores Bazán, por guiarme en el desarrollo de mi investigación, sin su guía no hubiera culminado mi tesis.

Por otro lado, agradezco a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, que se tomaron la molestia para resolver los cuestionarios.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización. ....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	39
Anexo N°01: Matriz de consistencia.....	39
Anexo N°02: Matriz de operacionalización.....	41
Anexo N°03: Carta de consentimiento.....	42
Anexo N°04: Cuestionario-Comportamiento organizacional.....	43
Anexo N°05: Cuestionario-Desempeño laboral.....	44
Anexo N°06: Validación.....	45
Anexo N°07: Base datos.....	49
Anexo N°08: Fotos de evidencia.....	51

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de la población</i> .....	13
Tabla 2	<i>Distribución de la muestra</i> .....	14
Tabla 3	<i>Comportamiento organizacional</i> .....	16
Tabla 4	<i>Nivel individual</i> .....	17
Tabla 5	<i>Nivel grupal</i> .....	18
Tabla 6	<i>Nivel del sistema organizacional</i> .....	19
Tabla 7	<i>Nivel del ambiente</i> .....	20
Tabla 8	<i>Desempeño laboral</i> .....	21
Tabla 9	<i>Desempeño de tarea</i> .....	22
Tabla 10	<i>Civismo</i> .....	23
Tabla 11	<i>Obstaculización de la productividad</i> .....	24
Tabla 12	<i>Correlación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral</i> .....	25
Tabla 13	<i>Correlación entre el nivel individual y desempeño laboral</i> .....	26
Tabla 14	<i>Correlación entre el nivel grupal y desempeño laboral</i> .....	27
Tabla 15	<i>Correlación entre el nivel del sistema organizacional y desempeño laboral</i> .....	28
Tabla 16	<i>Correlación entre el nivel del ambiente y desempeño laboral</i> .....	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diseño del nivel correlacional.....	13
Figura 2	Comportamiento organizacional.....	14
Figura 3	Nivel individual.....	16
Figura 4	Nivel grupal.....	17
Figura 5	Nivel del sistema organizacional.....	18
Figura 6	Nivel del ambiente .....	19
Figura 7	Desempeño laboral.....	20
Figura 8	Desempeño de tarea.....	21
Figura 9	Civismo.....	22
Figura 10	Obstaculización de la productividad.....	23

## RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021; la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental de corte transversal, para obtener los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario aplicando el instrumento a una muestra de 98 colaboradores de la municipalidad. Los resultados demostraron la correlación de las variables y las dimensiones de estudio, donde se observó el valor de ( $Rho = 0.670^{**}$ ), demostrando que hay relación positiva moderada de las variables. Asimismo, el comportamiento individual y el desempeño laboral se observó el valor ( $Rho = 0.632^{**}$ ), el comportamiento grupal y el desempeño laboral se tuvo el valor de ( $Rho = 0.576^{**}$ ), el comportamiento del sistema organizacional y el desempeño laboral se tuvo como valor de ( $Rho = 0.558^{**}$ ), el comportamiento del ambiente y el desempeño laboral se tuvo como valor ( $Rho = 0.481^{**}$ ), concluyendo que las dimensiones y la variable existe una correlación positiva moderada.

### Palabras Claves

Comportamiento organizacional, individual, grupal, sistema organizacional, ambiente y desempeño laboral.

## ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between organizational behavior and work performance of employees in times of pandemic of the District Municipality of Supe-2021; The research is of a quantitative approach, of a basic type, not an experimental cross-section, to obtain the data the survey technique and the questionnaire instrument were used, applying the instrument to a sample of 98 employees of the municipality. The results demonstrated the correlation of the variables and the study dimensions, where the value of ( $Rho = 0.670^{**}$ ) was observed, showing that there is a moderate positive relationship between the variables. Likewise, individual behavior and work performance was observed the value ( $Rho = 0.632^{**}$ ), group behavior and work performance had the value of ( $Rho = 0.576^{**}$ ), the behavior of the organizational system and work performance It was taken as a value of ( $Rho = 0.558^{**}$ ), the behavior of the environment and work performance was taken as a value ( $Rho = 0.481^{**}$ ), concluding that the dimensions and the variable exist a moderate positive correlation.

### Keywords

Organizational, individual, group behavior, organizational system, environment and work performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la pandemia del COVID-19 ha logrado afectar a todo el mundo de una manera rápida, por la propagación territorial, el abrupto deterioro de la salud, las relaciones sociales y la economía de todos los involucrados. Los gobiernos de todo mundo comenzaron a proponer nuevos protocolos de seguridad para proteger a su población del virus, que hoy en día estamos viviendo. Los gobiernos se vieron afectados directamente, dado que el distanciamiento social les ha obligado a realizar nuevos procesos y mejorar las tecnologías para que continúe las operaciones desde sus hogares.

Según Cedamano (2020), en el caso de Latinoamérica, en las últimas semanas hemos observado que los contagios del virus se han agravado, está obligando a los países a realizar cuarentena dado que la segunda ola de contagio no disminuye, están aplicando políticas de impedir el ingreso y salida de personas de sus territorios. Estas restricciones afectaran la economía y por ende aumentaran la tasa de pobreza en estos países, según CEPAL en su informe del 2020 la pobreza en América Latina aumentará en un 4,4% (28.7 millones de población) y la pobreza extrema aumentará en un 2,6% (15.9 millones de personas), con respecto a los otros años previos. Con estas cifras no se podrá cumplir con unos de los objetivos de milenio, que es erradicar la pobreza extrema.

El 6 marzo del 2020 se detecta al paciente cero con el COVID-19 en el Perú, el 15 del mismo mes con el incremento del brote del virus y no seguir con la propagación el Gobierno Central emite el Decreto Supremo N°044-2020 declarando en estado de emergencia por 15 días a todo el territorio peruano, Asimismo otorgo a los gobiernos locales un presupuesto para las adquisiciones de productos para la canasta básica de las familias vulnerables de sus localidades. Algunos funcionarios públicos aprovechando sus cargos comenzaron a lucrar con ese presupuesto aumentando al 60% los precios de los productos. Por otra parte, en el informe de la contraloría, 946 municipalidades se detectaron deficiencia en la distribución, almacenamiento y proceso de compra. Al mismo tiempo el 43% de municipios no tienen los reportes o registro de las familias beneficiadas de las canastas.

Según con los Decretos Supremos que dictan los lineamientos y protocolos de seguridad que debe seguir toda institución pública o privada. En la Municipalidad Distrital de Supe, no ha seguido los lineamientos del protocolo de seguridad en ocasiones han sido adulterado, si es cierto en el distanciamiento hay partes que, si se ha recomendado tan solo para las personas que van hacer atendidas, pero al empleador no se cumplió con los protocolos dado que en las oficinas siguen trabajando 4 o 6 personas donde debería ver 2 personas. Se sigue realizando contrato de locadores que no tienen ningún beneficio social y están prohibido por ley. Asimismo, hubo un aumento de contratación jóvenes sin experiencia que no saben realizar sus funciones, al mismo tiempo se les contrata para una determinada área, pero están trabajando en otra área con sueldo que no corresponde.

Se pudo observar que hay una ineficiente productividad, porque no se logran las metas trazadas, no han aprovechado los recursos que se tiene, por la falta de eficiencia que hay en la institución. Asimismo, por la pandemia los colaboradores nombrados han pedido licencia en sus áreas, provocando un ausentismo laboral lo que ha generado que se retrasen en la entrega de expedientes, y esto genera una gran carga de trabajo de esa manera la municipalidad no podrá alcanzar con sus objetivos.

También observamos rotación de los colaboradores en la institución, a veces innecesariamente porque no aprovechan las capacidades y talento del servidor público en sus áreas, ocasionando un alza en el costo para seleccionar, reclutar y capacitar a los nuevos trabajadores que no cumplen con el perfil del puesto. En consecuencia, la mayoría del personal no conoce sus funciones y tienen demasiada dificultad para desarrollar un buen desempeño. Ocasionalmente que los demás colaboradores se desmotiven en realizar sus funciones.

Se plantea como problema general. ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021?; Por consiguiente planteamos los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021? ¿Qué relación existe entre

el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021? ¿Qué relación existe entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021? ¿Qué relación existe entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021?

En referente a la justificación de la investigación, consideramos algunos criterios: *teórica*, se fundamenta en la información de teorías que están basadas al comportamiento organizacional y desempeño laboral, donde los resultados obtenidos podrá fortalecer las propuestas que se podrán incorporar a la institución estudiada. Asimismo en la *metodología*, se utilizará un instrumento del cuestionario para recolectar información de los objetos de estudio, servirá como antecedente para otros estudios. Por ende en la *práctica*, se busca saber el nivel de relación de las variables, el cual permitirá realizar recomendaciones específicas para mejorar el desempeño de los empleados en tiempo de COVID-19.

Se plantea como objetivo general: determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021.

Por ende, los objetivos específicos serán los siguientes: Identificar la relación que existe entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021. Identificar la relación que existe entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021. Identificar la relación que existe entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021. Identificar la relación que existe entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe-2021.

La hipótesis general fue: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

### Antecedentes – Comportamiento organizacional

Pomavilla y Villa (2021), en su investigación su objetivo es determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019. Ecuador; el tipo de investigación es descriptiva, correlacional y explicativa, contando 266 empleados para la muestra, tiene el propósito. Logrando como conclusión: la mayoría de los trabajadores considera que al realizar sus funciones es importante y se sienten satisfecho por lo que consiguieron, también la integración y deficiente compañerismo que ocasiona que el trabajo en equipo sea afectado por el poco esfuerzo que realizan son redirigidos de forma individual y esto dificulta la coordinación de toda las actividades de la empresa.

Alcívar y Morales (2019), su propósito de su investigación es estudiar el Comportamiento Organizacional en la organización en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CHONE Ltda. Ecuador; la investigación es tipo descriptiva contando 20 trabajadores para la muestra. El autor concluye que hay factores que repercuten con más incidencia en los trabajadores y directivos de la cooperativa de ahorro y crédito Chone Ltda., como es la falta de comunicación interna, poco interés en motivar a los colaboradores, donde el desempeño se ve afectado y el rendimiento de la empresa.

Collaguazo (2016), el objetivo de la investigación es analizar el ambiente organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Caso: Dirección metropolitana de gestión documental y archivos. Ecuador; el diseño de estudio es cuantitativa y descriptiva, contando con 100 empleados como muestra, el autor concluye que la socialización de los empleados dentro de la empresa es importante y debe ser tomado en cuenta por la institución, y todo esfuerzo debe ser valorado y retribuido de la mejora manera, no tan solo con dinero sino brindándole actividades de recreación. Asimismo; a los colaboradores se le debe motivar no solamente con dinero sino brindando seguridad y pertenencia en la organización.

Ormachea (2018). En su estudio “*Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018*”, su investigación fue de tipo básica, descriptivo, enfoque cuantitativo, correlacional, teniendo como muestra 34 trabajadores, utilizó el instrumento del cuestionario, obteniendo como resultado que el coeficiente de relación de Spearman  $Rho=0,531$  positiva moderada. El autor concluye que a mayor el comportamiento organizacional en todas sus dimensiones será mejor el desempeño laboral que tiene el personal actualmente.

Tongo (2018), en su estudio el propósito de la investigación es determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja - región San Martín. La investigación de tipo no experimental, transversal, correlacional se contó con 57 trabajadores para la muestra. Encontrando como resultado que las variables de estudiadas existen correlación R de Pearson de  $0.826^{**}$ . Asimismo, la existencia de relación de la motivación y el desempeño laboral R de Pearson  $0.642^{**}$ . También la existencia de correlación del compromiso y el desempeño laboral R de Pearson  $0.529^{**}$ .

Pérez (2020), la investigación tiene como objetivo de mejorar comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020, el estudio es de tipo básica, diseño no experimental – transversal donde 15 trabajadores como muestra. Concluye, que existe relación entre comportamiento grupal y comportamiento individual, ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.595$ ). Asimismo; existe relación entre comportamiento individual y cultura organizacional ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.588$ ).

#### Antecedentes - Desempeño laboral

Intriago y Macías (2021), en su estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sucre. Ecuador; la investigación es de tipo descriptiva con método inductivo, contó con 89 servidores públicos como muestra. Concluyendo que la evaluación de desempeño manifiesta que las tareas que se asigna a los

trabajadores se logran cumplir a un 90%, este porcentaje está relacionado con el rendimiento de los empleados.

Nolasco (2020), el propósito de su estudio es identificar si existe relación la evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP”, Ecuador; el tipo de investigación es explicativa, correlacional, utilizó 81 empleados para la muestra. Logrando como conclusión que el reconocimiento, responsabilidad, claridad de políticas, metas definidas, oportunidad de progreso son componentes con un alto índice de relación en la evaluación del desempeño, encontrando el rango de 0,222 y 0,360.

Iturralde (2011), investigó *“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”*, realizado en Ecuador, la investigación de tipo descriptiva, inductivo-deductivo, correlacional, teniendo como muestra 78 empleados al cual aplicó el instrumento del cuestionario. Concluye el desempeño laboral uno de los factores determinante es el ambiente laboral donde los trabajadores realizan sus funciones.

Espaderos (2016), el propósito del estudio es identificar la relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, México, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, utilizó el instrumento del cuestionario que fue aplicado a una muestra de 30 trabajadores. Concluye que no existe relación entre el desempeño laboral y satisfacción, ya que tiene el nivel de incidencia de  $r=0.1256$ , nos dice que los colaboradores cumplen con los requisitos del trabajo mostrando eficacia, eficiencia.

Zegarra (2016), la investigación tuvo como objetivo determinar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sañayca-Apurímac, realizado en Perú. La investigación es de tipo básica, descriptivo, deductivo, no experimental, de corte transversal, se contó con una muestra de 25 servidores públicos a los cuales se le aplicó el instrumento del cuestionario. Concluye que la evaluación del desempeño laboral tan solo se realiza a los

resultados obtenidos, los errores encontrados no se reportan en ningún informe para posteriores correcciones, no se informa los cambios que puedan afectar directamente a los servidores públicos los cuales no realizan un buen desempeño.

#### Teorías relacionadas al tema

Comportamiento organizacional tiene diferentes definiciones, pero considero el aporte de Chiavenato (2017), nos dice que el CO se ocupa de estudiar a las personas y grupos de trabajadores que laboran en la empresa, que están en un ambiente competitivo, dinámico y cambiante, se encargan del poder que ellos desempeñan en las instituciones y del poder de las empresas desempeñan en ellos. El CO es una ciencia que desarrolla un grupo interdisciplinario de conocimientos para investigar la forma que afecta a la persona, grupos y medio ambiente que busca establecer como la conducta de los colaboradores influyen en el desempeño de sus labores.

Se enfoca en la búsqueda de cómo mejorar la productividad a través del comprender, descubrir y el saber qué es lo que motiva al personal para conseguir los objetivos de la institución, evitar que los empleados falten o se ausenten en sus puestos, disminuir las rotación innecesarias, también buscar la manera de aumentar la satisfacción de los colaboradores en su puesto. También tiene relación con las actividades de los colaboradores que laboran en la empresa o interactúan con ellas, donde se investiga el comportamiento individual de los trabajadores, el cual observamos las actitudes, personalidades, percepciones, motivaciones, etc. Robbins & Judge, (2013).

#### Características del CO

El CO es una disciplina que está relacionado con las prácticas que apoyan a los colaboradores y las empresas a aumentar el desempeño laboral. Buscando que los trabajadores se sientan satisfechos con sus labores, elevando la competitividad, sostenibilidad y contribuye alcanzar el éxito de la organización. Se enfoca en identificar situaciones que pueda perjudicar a la empresa en lograr los

resultados, para ello se debe manejar y sacar provecho de ellos. Aplica este planteamiento a las situaciones dado que no existe una sola forma de dirigir a las empresas, a sus colaboradores. Chiavenato (2014).

#### Metas del comportamiento organizacional

Describir: es saber la manera de cómo los colaboradores se conducen en la organización, cuya finalidad es entender cómo se conducen las personas dentro la empresa en diferentes condiciones de trabajo, el cual permitirá saber el comportamiento de cada uno de las personas. Comprender: es saber cómo los colaboradores se comportan en la manera en que lo hacen dentro de la organización. Predecir: es la forma de saber la conducta futura de los colaboradores una vez que se comprende por qué las personas se comportan de cierta manera antes ciertas situaciones dentro de la organización. Se logra predecir o que se logre trata de hacer que los empleados sean más productivos y eficientes. Controlar: es tratar de controlar o supervisar las actividades humanas; una vez que se describió, se comprendió el comportamiento de las personas se podrá controlar los comportamientos de ellos para beneficio de la empresa. Chiavenato (2006).

#### Dimensiones del comportamiento organizacional

Asimismo, se dará conocer las dimensiones de distintos autores sobre el C.O, de los cuales elegimos los adecuados que van con la línea de investigación. El modelo de Chiavenato (2017) plantea 4 dimensiones básicas del C.O:

Nivel individual; son las cualidades individuales de cada colaborador que laboran en la empresa, podemos encortar la personalidad, los valores, actitudes, experiencia, competencia, etc. Sin perder el aspecto de la percepción, aprendizaje, motivación y toma de decisión.

Nivel grupal; son todo aquello que observamos el comportamiento grupal, es decir los equipos de trabajo. Se desarrolla en estudiar el comportamiento de los colaboradores que laboran en grupos, su forma de socializar que incentive a la cooperación y que aumenta la productividad del equipo de trabajo.

Nivel del sistema organizacional; se localiza en toda la organización como un todo, se incluye la cultura organizacional, diseño de la organizacional y los procesos de trabajo. Describe la conducta de la organización, basado en la comunicación, liderazgo, toma de decisiones, manejo del estrés, los conflictos, negociaciones y coordinación de las actividades laborales.

Nivel ambiental; se localiza en el entorno externo de la empresa y que influye en la dinámica. A medida que le ambiente cambie la organización debe adaptarse al cambio si desea sobrevivir. Como el ambiente es dinámico y cambiante, la organización debe acompañarse ese dinamismo para garantizar su competitividad y sostenibilidad.

### Desempeño Laboral

El aporte de Werther & Keith (2006), que el desempeño laboral es la manera que la persona alcanzando las metas, utilizando competencias laborales donde integra sus habilidades, conocimiento, actitudes, valores y personalidad que ayudan a lograr los resultados de la organización. El desempeño laboral es medir las aptitudes de los colaboradores, como se desempeña, y sobre todo visualizar si se trabaja en equipo, existe comunicación y comprobar que se cumplan los objetivos que traza la organización de forma eficaz y eficientemente.

Robbins & Coulter (2018), así mismo las herramientas de evaluación del desempeño van a beneficiar a los trabajadores ya que serán capacitados y sobre todo se desempeñan en el área o puesto donde se desenvuelvan eficientemente. Es fundamental para las organizaciones, ya que nos va a permitir realizar evaluaciones constantes sobre las funciones que desempeñan, cada procedimiento que realizan los trabajadores y sus capacidades; para así obtener informes actualizados y poder tomar acciones a tiempo; dentro de las organizaciones. En tal sentido, Robbins y Judge (2017), afirma que el desempeño antiguamente se evaluaba la forma en que los colaboradores realizan sus funciones, sin embargo, en la actualidad las empresas necesitan más información para evaluar, por ende, se conocen tres tipos de conducta que forma parte del desempeño laboral.

### Evaluación del desempeño

Actualmente las organizaciones siempre eligen los criterios que desean calificar el desempeño de los colaboradores, esto podrá influir en la conductas de ellos. Robbins & Judge (2013), en su estudio encontraron 3 factores más evaluados son el desempeño individual, los rasgos y las conductas. *Resultados de la tarea individual*; toda gerencia debe evaluar los resultados de la tarea de los trabajadores, como los desperdicios que generan al realizar las tareas, la cantidad de actividades realizados y el costo de producción por unidad; volumen de ventas, etc. *Conductas*; se deberá evaluar con facilidad el desempeño del trabajo en equipo, pero sería difícil saber las contribuciones individuales de los miembros. Por una parte el gerente puede evaluar la rapidez con que se elabora el informe mensual, el estilo de liderazgo, etc. También se puede evaluar como apoyan a otros, sugieren mejoras y realizar voluntariamente tareas adicionales. *Rasgos*; se puede tener una buena actitud, confianza, experiencia, proactivo, pero a veces no se puede obtener los resultados positivos de las tareas. Por ende, Louffat (2016), nos dice que la evaluación del desempeño del personal es importante dado que el personal genera un valor que se convierte en dinero y activos materiales, el cual se transforma en capital intelectual, que hace funcionar cualquier empresa.

#### Dimensiones del desempeño laboral

En un principio las dimensiones estaban orientados a evaluar el desempeño del puesto; después se comenzó a evaluar las conductas y rasgos. Para Robbins & judge (2017), existen tres tipos de dimensiones.

Desempeño de la tarea; está referido a los comportamientos que generan un producto o servicio como el cumplimiento de las obligaciones, responsabilidad que apoyan a la producción, realizar las tareas administrativas. Describe el cumplimiento de todas las responsabilidades, obligaciones que cooperan en la producción de un servicio o un bien.

Civismo; algunos autores lo mencionan con desempeño contextual está relacionado al ambiente psicológico de la empresa, se puede evaluar de manera individual o grupal. Cuando brindan ayuda a los demás sin que ellos lo hayan solicitado, compromiso con la organización, respeta las decisiones de sus superiores, realiza sugerencias constructivas a los compañeros de trabajo.

Describe las acciones que ayudan al ambiente psicológico de la empresa, ayudando a todos los colaboradores aunque no lo soliciten, respaldando los objetivos institucionales, asimismo saber tratar a los compañeros con respeto

Obstáculos a la productividad, también conocido como conductas contraproduktiva; es todo comportamiento intencional que puede causar obstáculo a la productividad, como daño a la propiedad de la empresa, robos, el uso inadecuado de las tecnologías, agresividad hacia los compañeros, faltar o ausentarse en el puesto de trabajo. Describe las acciones que puedan dañar a la organización, encontrando los hurtos, daños a las propiedades de la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica. En tal sentido Behar (2008), nos dice que esta investigación comienza en un marco teórico, busca formular nuevas teorías, modificar o aumentar el conocimiento teórico de las variables, es este tipo de estudio no se aplica en ningún aspecto práctico.

El diseño que utilizó fue no experimental, dado que no se manipuló la información que se obtuvo durante la investigación. En tal sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice el estudio no se manipula intencionalmente. Es corte transversal, ya que los datos del estudio fueron desarrollados en un solo tiempo. Por ende, Malhotra (2004), se refiere que los diseños transversales se utilizan una sola muestra, la información de esta muestra será medida en un solo tiempo.

El nivel que se empleó en la investigación fue correccional. Por ende, Supo (2014), nos dice que son estudios que buscan encontrar el grado de correlación de las variables. Asimismo, menciona que no son estudios de causa y efecto, solo explicamos la dependencia probabilística entre los objetos de estudio.

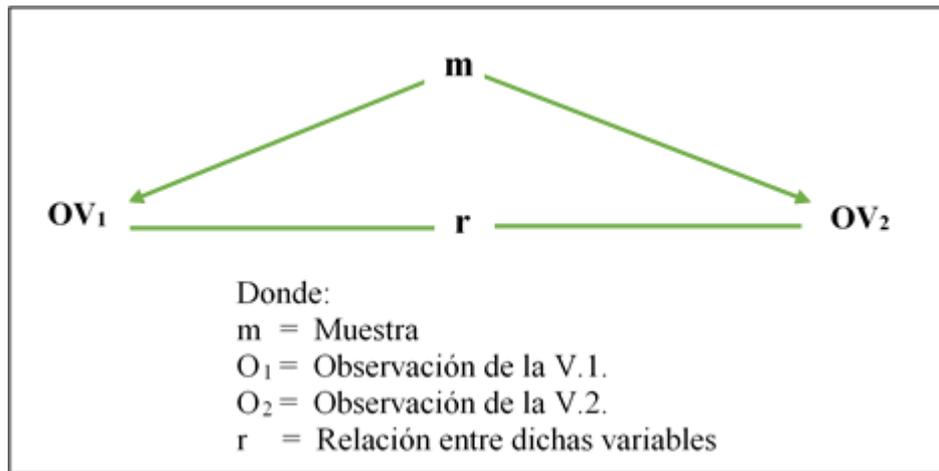


Figura 1: Diseño del nivel correlacional  
 Fuente: Elaboración del Dr. Rómulo Dolores

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Definición conceptual

##### Comportamiento organizacional.

Chiavenato (2017), nos dice que el CO se ocupa de estudiar a las personas y grupos de trabajadores que laboran en la empresa, que están en un ambiente competitivo, dinámico y cambiante, se encargan del poder que ellos desempeñan en las instituciones y del poder de las empresas desempeñan en ellos.

##### Desempeño laboral.

Chiavenato (2017), define que el desempeño es el grupo de cualidades, comportamiento, capacidades y rendimiento laboral de cada persona, grupo o de la empresa, los cuales realizan sus funciones para alcanzar las metas y resultados establecidos por las organización.

#### Definición operacional

El comportamiento organizacional fue medido por las dimensiones comportamiento ambiental, comportamiento de sistema organizacional, comportamiento grupal y comportamiento individual, donde se priorizó las escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, teniendo como niveles: Bueno, regular, malo.

El desempeño laboral fue medido por las dimensiones de eficacia, eficiencia. Metas y resultados. Priorizando las escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, teniendo como niveles: Alto, regular, bajo.

#### Indicadores

El comportamiento organizacional fue evaluado por la dimensión comportamiento individual, sus indicadores son: motivación, satisfacción, habilidades, conocimiento, toma de decisión y responsabilidad; para comportamiento grupal los indicadores fueron: equipos de trabajo, dinámicas grupales, socialización conflictos; para comportamiento del sistema organizacional los indicadores son: estrés, comunicación, cultura organizacional; para comportamiento del ambiente, sus indicadores son: acciones, entorno organizacional y adaptabilidad.

Desempeño laboral, la dimensión desempeño de tarea tuvo como indicadores: resultados, tarea, destreza, iniciativa, desafíos, creatividad; para civismo se contó con los siguientes indicadores: cooperación, compromiso, capacitación, políticas, respeto, reuniones; para obstáculos a la productividad sus indicadores son: quejas, aspectos negativos, ausencia.

Escala de medición. Se empleó la escala de Likert para la investigación, cuyas alternativas son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población de la investigación está integrada por 206 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe. En tal sentido Tamayo (1997), define que la población que se estudia tiene características comunes el cual se investiga y esto da origen a los datos del estudio.

Tabla 1  
*Distribución de la población*

<b>Personal</b>	<b>Cant.</b>
Planilla	98
Locación de servicios	108
Total	206

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión; para la muestra ha sido conformada por todo los trabajadores de la municipalidad que están laborando en tiempo de pandemia.

Criterios de exclusión; para la muestra se excluyeron al alcalde y al personal que se encuentra de licencia, vacaciones y las personas vulnerables.

La muestra que se utilizó fue de 98 colaboradores, dado que se tiene mayor facilidad y accesibilidad para encontrarlos en sus puestos de trabajo y de esa manera cumplir con los protocolos de seguridad durante el estado de emergencia.

Moreno (1987), nos dice que la muestra es una porción o una cantidad de la población que tienen las mismas características, con la finalidad de obtener conclusiones generales.

Tabla 2  
*Distribución de la muestra*

<b>Personal</b>	<b>Cant.</b>
Planilla	44
Locación de servicios	54
Total	98

Fuente: Elaboración propia

Muestreo, es no probabilística intencional, dado que hay más facilidad de acceso y disponibilidad de los trabajadores que forman parte de nuestra muestra. Según Arias (2012), nos dice que estos tipos de muestreo los elementos son elegidos por el investigador aplicando criterios o juicios para seleccionar la muestra de estudio.

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se aplicó la técnica de la encuesta. En tal sentido Bernal (2010), no dice que la encuesta es una técnica para obtener las opiniones de las personas que puedan interesar al estudio.

Se aplicó el instrumento del cuestionario que está conformados por preguntas con alternativas de Likert, que nos proporcionará los datos para medir cada variable.

### 3.5. Procedimiento

Para obtener los datos, primeramente se elaboró ambos cuestionarios y fueron validados por tres jueces expertos. Posteriormente se solicitó la carta de consentimiento que fue firmada por el gerente de RR.HH y permiso para la aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos.

Asimismo, se coordinó los horarios, protocolos de seguridad y la fecha para aplicar el instrumento, donde cada trabajador sin salir de su puesto de trabajo se explicó los objetivos del estudio, dando las pautas de cómo llenar el cuestionario de manera anónima. Después se pasó a la entrega de los dos cuestionarios a los colaboradores para que lo marcaran de forma individual. Luego se pasó a recoger los cuestionarios completados.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para los análisis estadísticos de los datos que fueron obtenidos del cuestionario los cuales fueron llenados por los colaboradores, utilizando el programa estadístico SPSS-26 y Excel para la obtención de los gráficos y tablas de esa manera tener la información completa.

Asimismo, se aplicó el método correlacional RHO Spearman donde se tiene un coeficiente de significancia ( $P < 0,05$ ).

### 3.7. Aspectos éticos

Durante la investigación en ningún momento se manipulo la información de manera intencionada que proporcionaron por los colaboradores de la Municipalidad.

Por otro lado, toda información referente al cuestionario de la investigación, las respuestas fueron tratadas en plena confidencialidad.

#### IV. RESULTADOS

Descripción de tabla y figura del comportamiento organizacional

Tabla 3  
*Comportamiento organizacional*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	50,0
Regular	21	21,4
Alto	28	28,6
Total	98	100,0

Fuente: Elaboración propia

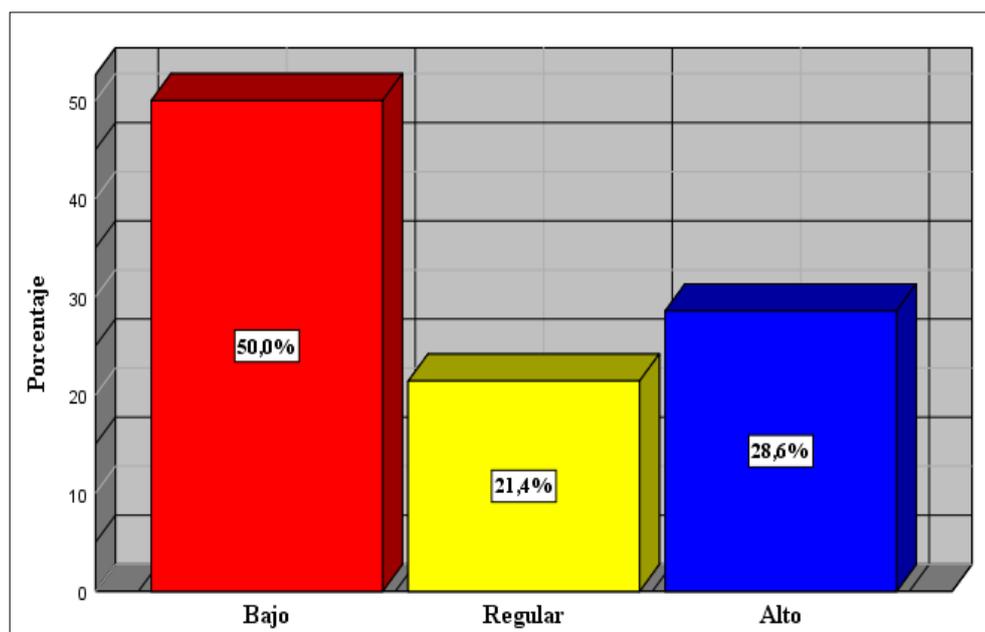


Figura 2: *Comportamiento organizacional*  
Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 50,0% (49) expresan que el comportamiento organizacional es bajo, un 21,4% (21) expresan que es regular y un 28,6% (28) expresan que es alto.

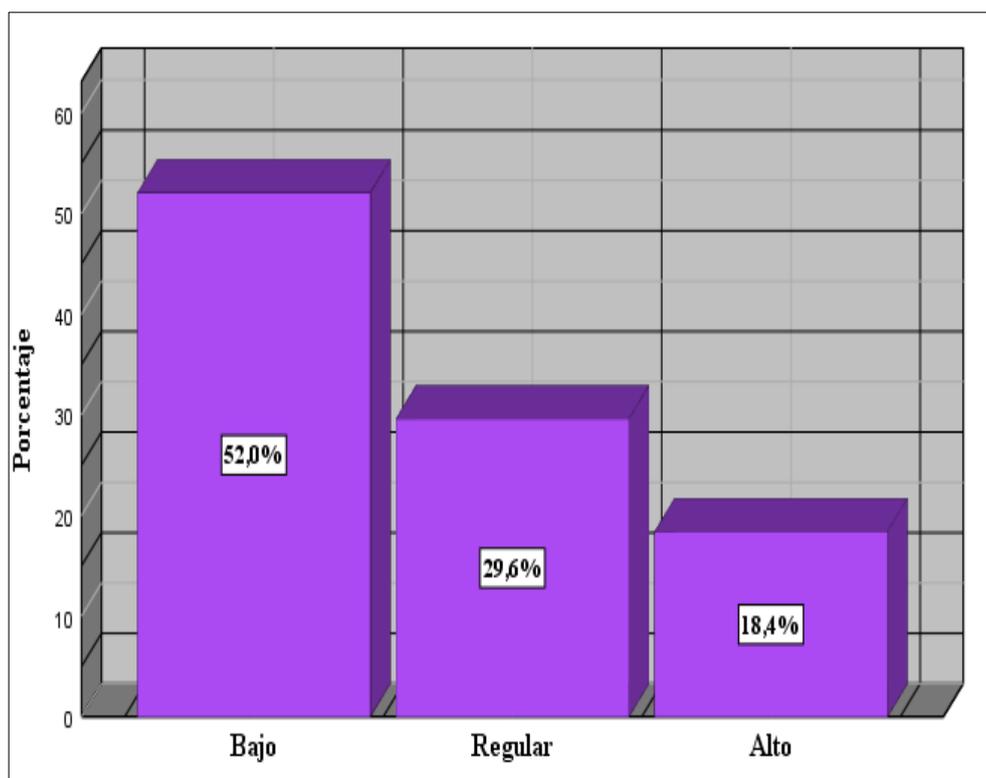
## Dimensiones del comportamiento organizacional

Tabla 4

### *Comportamiento individual*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	52,0
Regular	29	29,6
Alto	18	18,4
Total	98	100,0

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 3: Comportamiento individual*

*Fuente:* elaboración propia

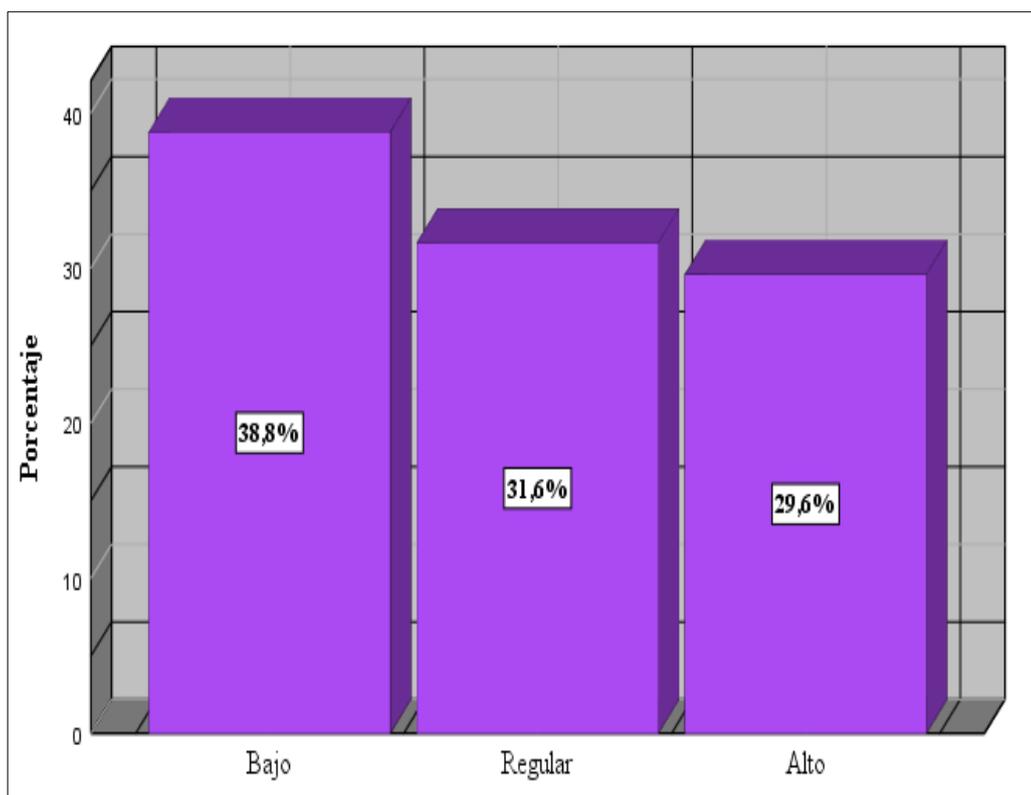
### Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 52,0% (51) expresan que el comportamiento individual es bajo, un 29,6% (29) expresan que es regular y un 18,4% (18) expresan que es alto.

Tabla 5  
*Comportamiento grupal*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	38,8
Regular	31	31,6
Alto	29	29,6
Total	98	100,0

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 4: Comportamiento grupal*

*Fuente:* elaboración propia

Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 38,8% (38) expresan que el comportamiento grupal es bajo, un 31,6% (31) expresan que es regular y un 29,6% (29) expresan que es alto.

Tabla 6  
Comportamiento del sistema organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	23,5
Regular	51	52,0
Alto	24	24,5
Total	98	100,0

Fuente: Elaboración propia

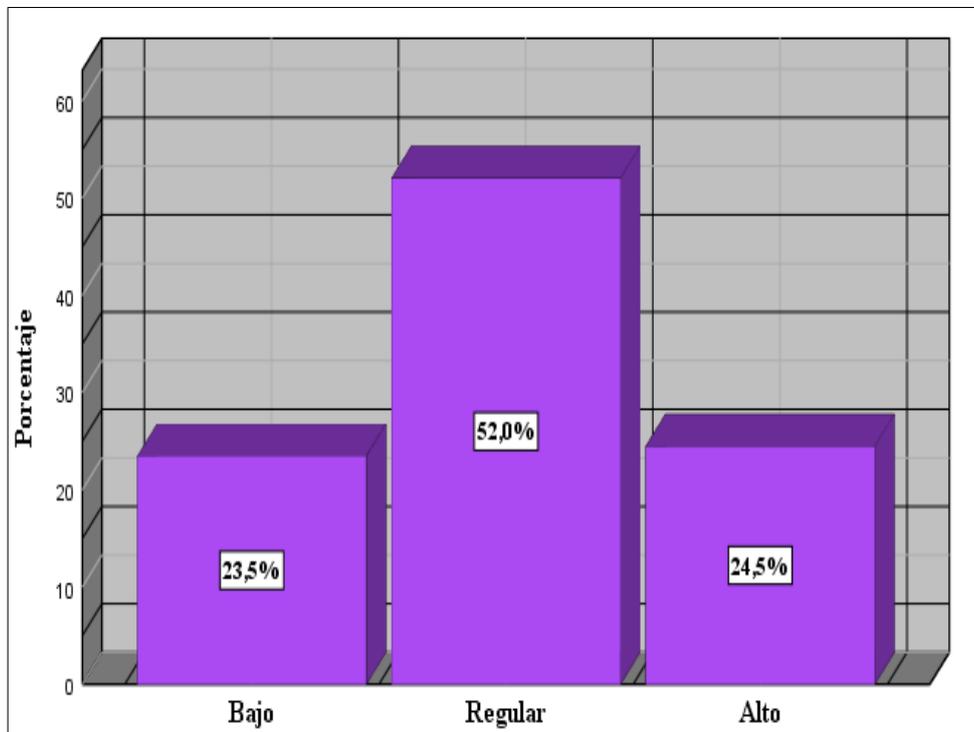


Figura 5: Comportamiento del sistema organizacional

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 23,5% (23) expresan que el comportamiento del sistema organizacional es bajo, un 52,0% (51) expresan que es regular y un 24,5% (24) expresan que es alto.

Tabla 7  
Comportamiento del ambiente

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	41,8
Regular	42	42,9
Alto	15	15,3
Total	98	100,0

Fuente: Elaboración propia

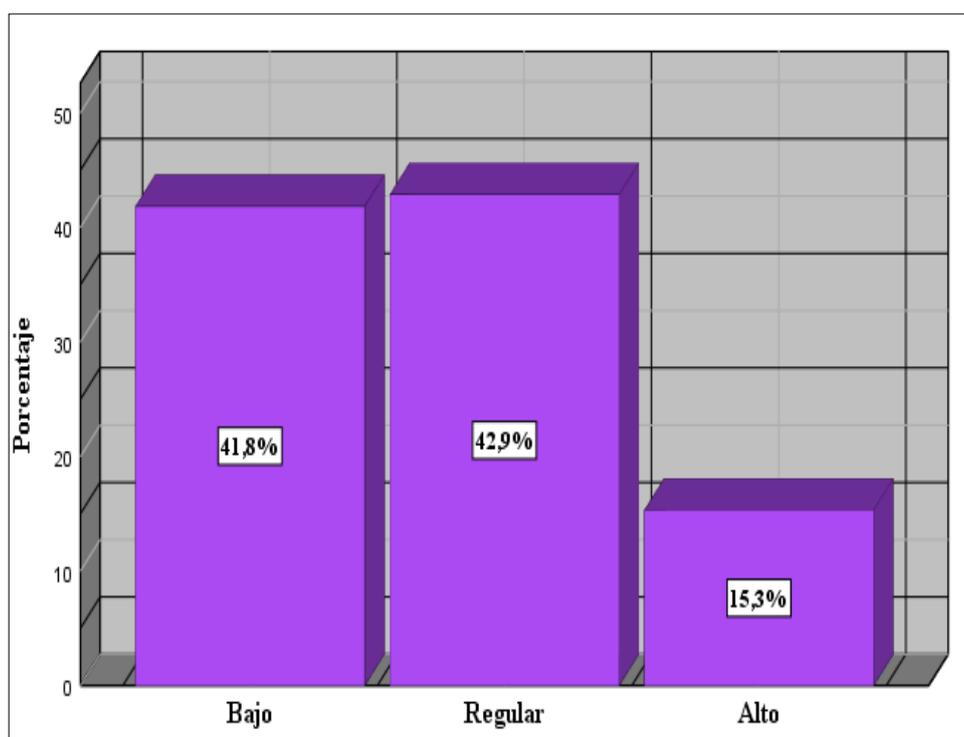


Figura 6: Comportamiento del ambiente  
Fuente: elaboración propia

Interpretación:

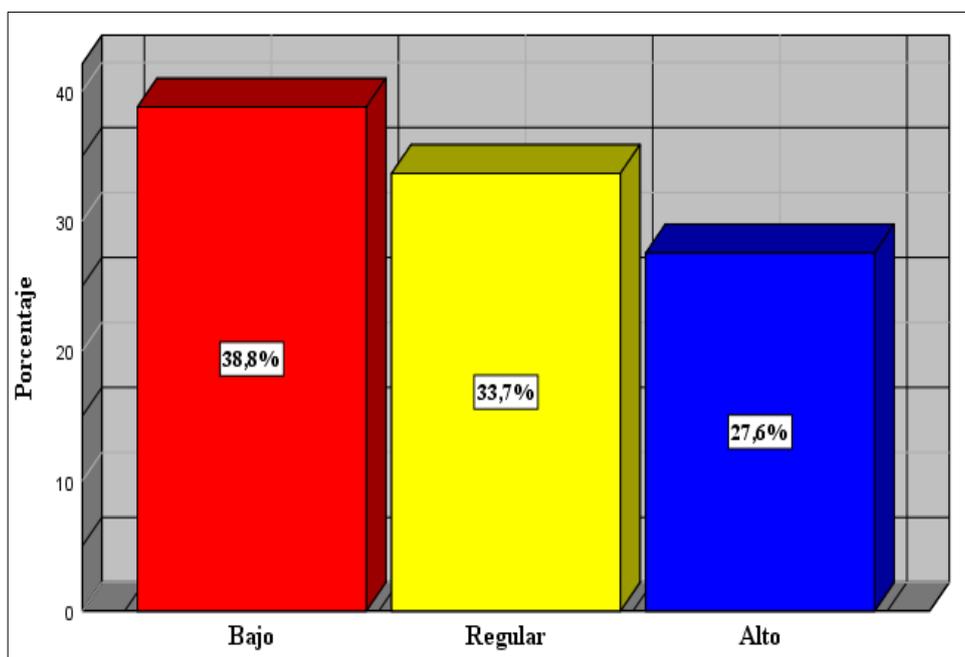
Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 41,8% (41) expresan que el comportamiento del ambiente es bajo, un 42,9% (42) expresan que es regular y un 15,3% (15) expresan que es alto.

## Descripción de tabla y figura de desempeño laboral

Tabla 8  
*Desempeño laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	38,8
Regular	33	33,7
Alto	27	27,6
Total	98	100,0

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 7: Desempeño laboral*

*Fuente:* elaboración propia

### Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 38,8% (38) expresan que el desempeño laboral es bajo, un 33,7% (33) expresan que es regular y un 27,6% (27) expresan que es alto.

## Descripción de las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 9  
*Desempeño de tarea*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	21,4
Regular	38	38,8
Alto	39	39,8
Total	98	100,0

Fuente: Elaboración propia

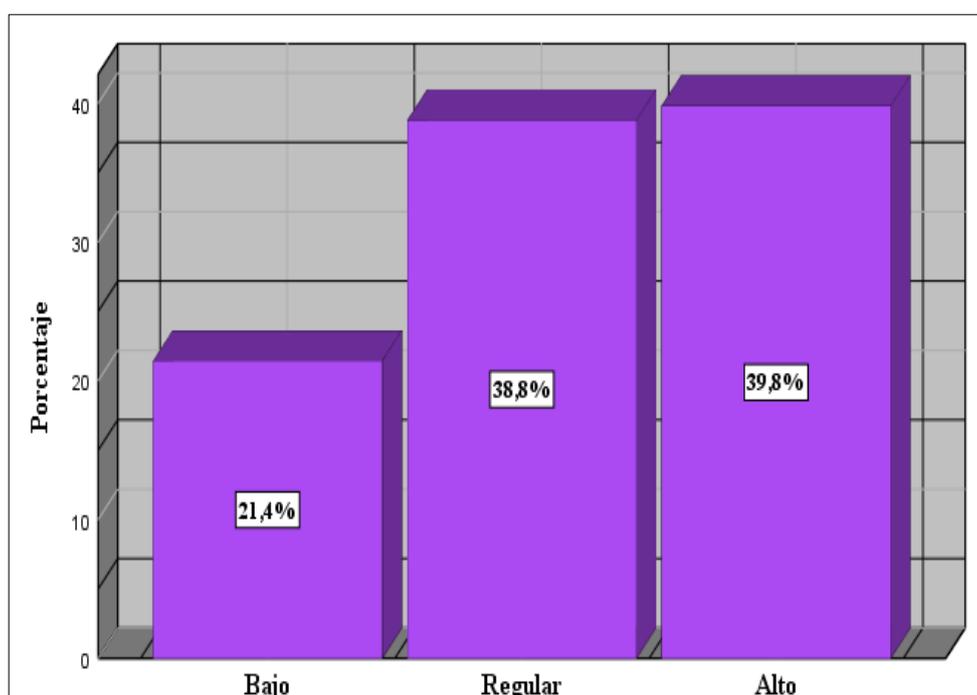


Figura 8: Desempeño de tarea

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 21,4% (21) expresan que el desempeño de tarea es bajo, un 38,8% (38) expresan que es regular y un 39,8% (39) expresan que es alto.

Tabla 10  
*Civismo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	44,6
Regular	30	30,6
Alto	24	24,5
Total	98	100,0

Fuente: Elaboración propia

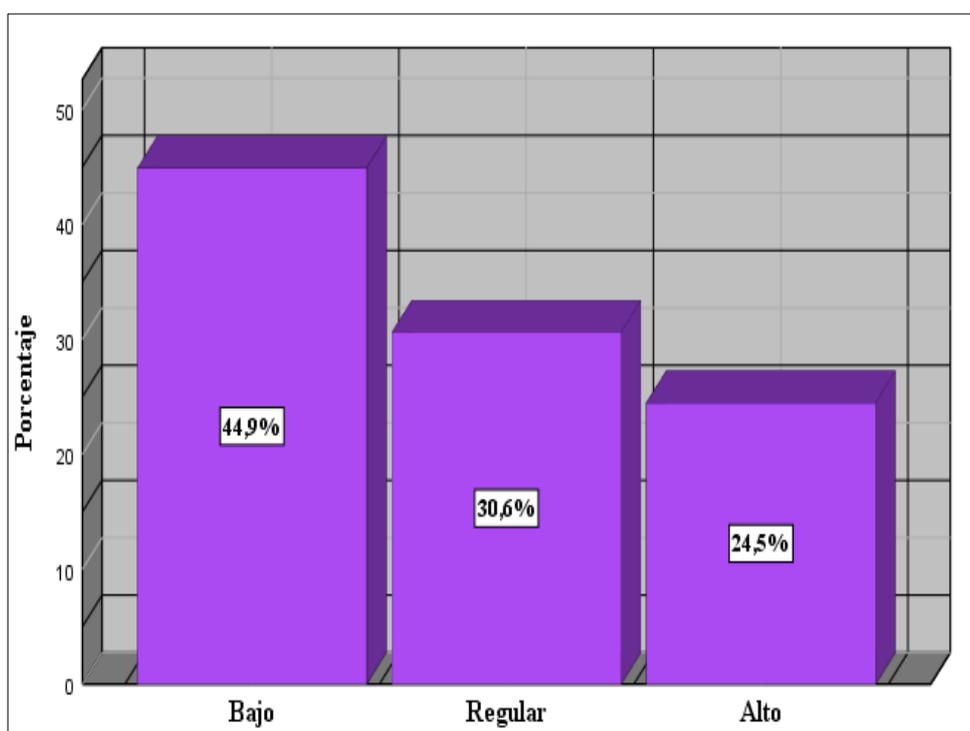


Figura 9: *Civismo*

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 44,9% (44) expresan que el civismo es bajo, un 30,6% (30) expresan que es regular y un 24,5% (24) expresan que es alto.

Tabla 11  
*Obstaculización de la productividad*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	41,8
Regular	39	39,8
Alto	18	18,4
Total	98	100,0

Fuente: Elaboración propia

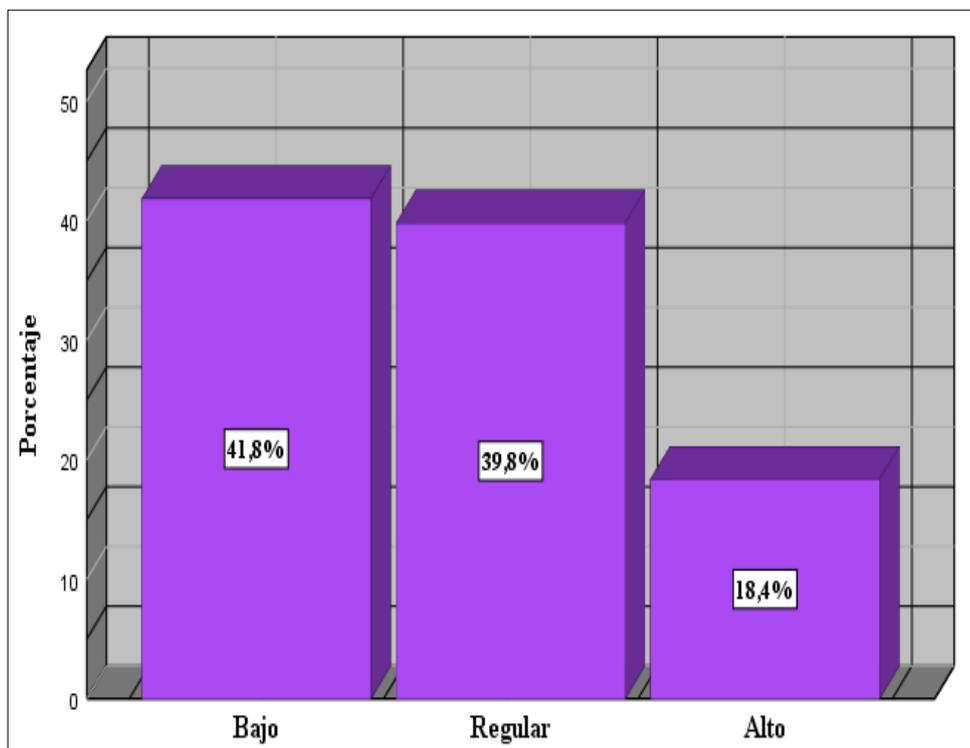


Figura 10: Obstaculización de la productividad  
Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Podemos observar que lo encuestado a los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo 2021. Un 41,8% (41) expresan que la obstaculización a la productividad es bajo, un 39,8% (39) expresan que es regular y un 18,4% (18) expresan que es alto.

## Análisis inferencial

### Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, 2021

Tabla 12

*Correlación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral*

			Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	98	98
		Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Fuente: elaboración propia

### Regla del p-valor

Se aceptará la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor P es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ )

Se aceptará la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) si el valor P es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ )

### Toma de decisión

En la tabla 12, observamos el nivel de asociación entre el comportamiento organizacional y del desempeño laboral, con  $p_v 0.00 < 0.05$ . Lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se determinó con un coeficiente de Spearman que existe una correlación positiva moderada del 0,670\*\*, indicando que si se mejora el comportamiento organizacional también se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe.

### Hipótesis específicas 1.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

Tabla 13  
*Correlación entre el comportamiento individual y desempeño laboral*

			Comportamiento Individual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Individual	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Fuente: elaboración propia

### Regla del p-valor

Se aceptará la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor P es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ )

Se aceptará la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) si el valor P es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ )

### Toma de decisión

En la tabla 13, observamos el grado de asociación entre el comportamiento individual y del desempeño laboral, con  $p_v 0.00 < 0.05$ . Lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se determinó con un coeficiente de Spearman que existe una correlación positiva moderada del 0,632\*\*, indicando que si se mejora el comportamiento individual también se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe.

## Hipótesis específicas 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

Tabla 14  
*Correlación entre el comportamiento grupal y desempeño laboral*

		Comportamiento Grupal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Grupal	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98
	Desempeño Laboral	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

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

Fuente: elaboración propia

### Regla del p-valor

Se aceptará la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor P es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ )

Se aceptará la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) si el valor P es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ )

### Toma de decisión

En la tabla 14, observamos el grado de asociación entre el comportamiento grupal y del desempeño laboral, con  $p < 0.05$ . Lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se determinó con un coeficiente de Spearman que existe una correlación positiva moderada del 0,576\*\*, indicando que si se mejora el comportamiento grupal también el desempeño laboral mejoraría de los empleados de la Municipalidad Distrital de Supe.

### Hipótesis específicas 3:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el comportamiento del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el comportamiento del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

Tabla 15

*Correlación entre el comportamiento del sistema organizacional y desempeño laboral*

			Comportamiento del Sistema organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento del Sistema organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Fuente: elaboración propia

### Regla del p-valor

Se aceptará la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor P es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ )

Se aceptará la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) si el valor P es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ )

### Tom de decisión

En la tabla 15, observamos el grado de asociación entre el comportamiento grupal y del desempeño laboral, con  $p_v 0.00 < 0.05$ . Lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se determinó con un coeficiente de Spearman que existe una correlación positiva moderada del 0,588\*\*, indicando que si se mejora el comportamiento del sistema organizacional también el desempeño laboral aumentara de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe.

#### Hipótesis específicas 4:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el comportamiento del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el comportamiento del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe, 2021

Tabla 16

*Correlación entre el comportamiento del ambiente y desempeño laboral*

			Comportamiento del Ambiente	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento del Ambiente	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Fuente: elaboración propia

#### Regla del p-valor

Se aceptará la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) si el valor P es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ )

Se aceptará la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) si el valor P es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ )

#### Toma de decisión

En la tabla 16, observamos el grado de asociación entre el comportamiento grupal y del desempeño laboral, con  $p < 0.05$ . Lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se determinó con un coeficiente de Spearman que existe una correlación positiva moderada del 0,481\*\*, indicando que si se mejora el comportamiento del ambiente también el desempeño laboral mejoraría de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se ha obtenido los resultados para la discusión y contrastar las hipótesis, con opiniones de otros autores.

En el análisis descriptivo, primero se tuvo que validar el instrumento utilizando el SPSS-26, mediante el programa estadístico se tiene el Alfa de Cronbach de 0,880 para el comportamiento organizacional estableciendo la fiabilidad del instrumento. Para el desempeño laboral se tiene 0,828 de Alfa de Cronbach demostrando la fiabilidad del instrumento.

La hipótesis general, se determinó una correlación favorable entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe – 2021. Podemos observar en la tabla 12, se establece que existe una relación positiva cuyo valor ( $Rho = 0.670^{**}$ ), con una estadística significativa (Sig.  $0.000 < 0.05$ ), donde se determina rechazar la hipótesis nula. Asimismo, en la línea de investigación Tongo (2018), concluye en la existencia de una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, con P valor  $0,826^{**}$  a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05. Chiavenato (2017), el comportamiento organizacional enfoca en la búsqueda de cómo mejorar la productividad a través del comprender, descubrir y el saber qué es lo que motiva al personal para conseguir los objetivos de la institución, evitar que los empleados falten o se ausenten en sus puestos, disminuir las rotaciones innecesarias, también buscar la manera de aumentar la satisfacción de los colaboradores en su puesto.

Por otra parte, Ormachea (2018), obtuvo como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0,531$  positiva moderada. El autor concluye que a mayor el comportamiento organizacional en todas sus dimensiones será mejor el desempeño laboral de todo el personal de la organización. En tal sentido, toda empresa debe desarrollar estrategias para el comportamiento organizacional para aumentar el desempeño laboral de los empleados. Por lo que concluyo que se debe tener una mejora continua con el comportamiento organizacional ya que existe factores que pueden disminuir el desempeño laboral de los empleados.

Asimismo, la primera hipótesis específica, se encontró que existe una correlación favorable entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe - 2021. Observamos en la tabla 13, el grado de asociación positiva cuyo valor ( $Rho = 0.632^{**}$ ), con una estadística significativa ( $Sig. 0.000 < 0.05$ ), se tomó la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

En tal sentido, en la investigación de Pomavilla y Villa (2021), en su investigación lograron como conclusión que la mayoría de los trabajadores considera que al realizar sus funciones es importante y se sienten satisfecho por lo que consiguieron, también la integración y deficiente compañerismo que ocasiona que el trabajo en equipo sea afectado por el poco esfuerzo que realizan son redirigidos de forma individual y esto dificulta la coordinación de todas las actividades de la empresa. Por lo que concluyó, que el nivel individual es importante para las organizaciones, dado que el capital humano es el activo más importante para lograr los resultados que la empresa a trazado.

Asimismo, en su estudio Alcívar y Morales (2019), en su estudio concluyeron que hay factores que repercuten con más incidencia en los trabajadores y directivos de la cooperativa de ahorro y crédito Chone Ltda., como es la falta de comunicación interna, poco interés en motivar a los colaboradores, donde el desempeño se ve afectado y el rendimiento de la empresa.

Por otra parte, Tongo (2018) concluye; la existencia de relación de la motivación y el desempeño laboral  $R$  de Pearson  $0.642^{**}$ . También la existencia de correlación del compromiso y el desempeño laboral  $R$  de Pearson  $0.529^{**}$ . Podemos observar en la tabla 4, los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe manifestaron que el nivel individual es bajo ya que hay factores como la falta de mejora en el liderazgo.

La segunda hipótesis específica. se encontró que existe una correlación favorable entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe -2021. Podemos observar en la tabla 14, se establece que existe una relación positiva cuyo valor ( $Rho = 0.576^{**}$ ), con una estadística significativa ( $Sig. 0.000 < 0.05$ ), expresando

que al mejorar el nivel grupal también mejorara el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad.

Asimismo, Collaguazo es su investigación concluyo; La socialización de los trabajadores también debe ser atendida dentro de la empresa y que los esfuerzos sean valorado, retribuido y no se trata solamente de dinero, sino también mediante técnicas, actividades. Asimismo; para motivar a los empleados no necesariamente se lo puede hacer con dinero sino también dándole seguridad y pertenencia dentro de la empresa. El desempeño de los trabajadores se debe mejorar gradualmente. Por ende, los gerentes y administradores no solo deben supervisar y evaluar el desempeño, sino capacitarlos para que los trabajadores aprendan a realizar sus labores, también generando metas y objetivos que sean desafiantes, y que reciban una retroalimentación de los resultados obtenidos.

Asimismo, la tercera hipótesis específica. se encontró que existe una correlación favorable entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe -2021. Podemos observar en la tabla 15, con los resultados encontrados expresan que el nivel del sistema organizacional tiene correlación con el desempeño de los trabajadores, dado que adecuando la estructura organizacional mejor es el desempeño, se establece el valor ( $Rho = 0.588^{**}$ ), con una estadística significativa ( $Sig. 0.000 < 0.05$ ).

En tal sentido Pérez (2020), encontró que existe relación entre comportamiento individual y cultura organizacional ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.588$ ). Asimismo; Alcívar y Morales (2019), El autor concluye que hay factores que repercuten con más incidencia en los trabajadores y directivos de la cooperativa de ahorro y crédito Chone Ltda., como es la falta de comunicación interna, poco interés en motivar a los colaboradores, donde el desempeño se ve afectado y el rendimiento de la empresa.

La cuarta hipótesis específica. se encontró que existe una correlación favorable entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe -2021. Podemos observar en la tabla 16, se establece que existe una relación positiva cuyo valor

( $Rho = 0.481^{**}$ ), con una estadística significativa (Sig.  $0.000 < 0.05$ ), que el comportamiento del ambiente influye en el desempeño, ya que al estar relacionados si aparecen factores que puedan afectar comportamiento del ambiente afectaría directamente al desempeño.

Asimismo, Iturralde (2011), en su estudio nos dice que el desempeño laboral uno de los factores determinante es el ambiente laboral donde los trabajadores realizan sus funciones. Uno de los factores que afecta al desempeño laboral es el ambiente, dado se labora con miedo de ser contagiados en su formada laboral, por eso las organizaciones deben procurar de tomar estrategias y medidas para salvaguardar la seguridad de sus colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

- Existe una correlación moderada positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, mediante el Rho de Spearman de  $0,670^{**}$  y el valor  $p = 0.000$  que es menor a  $0.05$ , nos indica que las variables tienen relación si gestionamos el comportamiento organizacional de forma adecuada el desempeño de los colaboradores aumentaría.
- Existe una correlación moderada positiva entre el comportamiento individual y el desempeño laboral, mediante el Rho de Spearman de  $0,632^{**}$  y el valor  $p = 0.000$  que es menor a  $0.05$ , nos indica que la dimensión y la variable tienen relación, por eso se debe capacitar, motivar a cada colaborador, y de esa manera se cumpliría con los objetivos de la institución.
- Existe una correlación moderada positiva entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral, mediante el Rho de Spearman de  $0,576^{**}$  y el valor  $p = 0.000$  que es menor a  $0.05$ , nos indica que la dimensión y la variable tienen relación, por eso se debe realizar taller grupales para aumentar la confianza entre ellos, y de esa forma mejoraríamos el desempeño.
- Existe una correlación moderada positiva entre el comportamiento de sistema organizacional y el desempeño laboral, mediante el Rho de Spearman de  $0,588^{**}$  y el valor  $p = 0.000$  que es menor a  $0.05$ , nos indica que la dimensión y la variable tienen relación.
- Existe una correlación moderada positiva entre el comportamiento del ambiente y el desempeño laboral, mediante el Rho de Spearman de  $0,481^{**}$  y el valor  $p = 0.000$  que es menor a  $0.05$ , nos indica que la dimensión y la variable tienen relación, por eso se debe realizar talleres grupales para aumentar la confianza entre ellos, y de esa forma mejoraríamos el desempeño.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Gerencia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, con las evidencias encontradas que el comportamiento organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral, en consecuencia se debe aplicar estrategias para generar compromiso en sus funciones y de esa forma se lograra que el desempeño sea optimo, logrando los resultados trazados.
- En referente al objetivo específico 1, con las evidencias encontradas que el comportamiento individual tiene relación directa con el desempeño laboral, por eso se debe tener programas de incentivos al personal que cumpla las tareas, también realizar reuniones virtuales para realizar reconociendo al desempeño laboral a los colaboradores que cumplan con los objetivos.
- En referente al objetivo específico 2, con las evidencias encontradas que el comportamiento grupal tiene relación directa con el desempeño laboral, se debe reforzar las potencialidades del equipo de trabajo mediante programas de capacitación que ayuden a reforzar las habilidades, conocimiento y aptitudes.
- En referente al objetivo específico 3, con las evidencias encontradas que el comportamiento de sistema organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral, se debe contar con una buena infraestructura que garantice trabajar de manera eficiente siguiendo los protocolos de seguridad, de esa manera se contara con el recurso humano suficiente para cumplir las metas.
- En referente al objetivo específico 4, con las evidencias encontradas que el comportamiento del ambiente tiene relación directa con el desempeño laboral, se debe implementar programa de prueba de COVID-19 gratuita para el personal, ya que estamos en pandemia, cada segundo las personas están vulnerables al contagio, más los que están en las oficinas que no tesan ambientas, ni respetan el distanciamiento. De esa manera se aumentaría el desempeño ya que los colaboradores se sentirían protegidos por la municipalidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar M., C., A., & Morales L., G., J. (2019). *Estudio del comportamiento organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito Chone Ltda.* 8 Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1176>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.* 6° ed.) Caracas: Editorial Episteme.
- Bárcena, A., Cimoli, M., Ocampo, J. A., Chang, H. J., Bull, B., Robles Rivera, F., & Tommasi, M. (2020). *EL COVID-19 y la crisis socioeconómica en América Latina y el Caribe: Revista CEPAL*, Edición Especial No. 132.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación.* México: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología para la investigación administración. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* (3° ed.). Colombia: Pearson Educación
- Collaguazo, C., C. (2016). *Ambiente organizacional y desempeño laboral. Caso: Dirección metropolitana de gestión documental y archivos.* (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11009>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.* (5ª ed.). Mc Graw hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* (10ª ed.) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* (7ª ed.). Mc Graw hill.

- Dolores, Nolasco (2017, abril, 29). Para décimo (Reto 1 ) *RITUAL DE SIGNIFICANCIA ESTADISTICA*. Recuperado de <http://www.facebook.com/groups/975617745836478/?ref=bookmarks>
- Espaderos, N., A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro>.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Intriago, M., P. y Macías V., C. (2021). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sucre*. (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1456>
- Iturralde. T., 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 titulación). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097>.
- Louffat, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Pearson Educación.
- Malhotra, N. K. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Pearson educación.
- Moreno, M. (1987) *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. México: Editorial Progreso
- Nolasco, O., D. (2020). *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP*. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://.handle.net/10644/7316>

- Ormachea, T., D. (2018). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34046>
- Pérez, P., J. (2020). *Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020*. (Tesis de titulación). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55678>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2020). *Decreto Supremo N 044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*. Lima: Diario oficial El Peruano, 15
- Pomavilla, D., T. Y Villa, N., j(2021). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019*. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35703>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administration*. (13<sup>a</sup> ed.). Pearson educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17<sup>a</sup> ed.) Pearson
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15<sup>a</sup> ed.) Pearson
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica-Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. Arequipa, Perú, Bioestadístico. Tamayo & Tamayo, M. (1997). *El proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.
- Tongo, V., 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 titulación). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/721>)

- Werther, W. & Keith, D. (2006). Administración de recursos humanos. (6° ed.). Mexico: Mc Graw – Hill.
- Zegarra, C., C. (2016). La evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sañayca-Apurímac. (Tesis de titulación). Recuperado de [http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/537/T\\_0267](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/537/T_0267).

## ANEXOS

### Anexo N°01: Matriz de consistencia

<b>Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo – 2021</b>						
<i>Problemática</i>	<i>Formulación de problemas</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables y dimensiones</i>	<i>Metodología</i>	<i>Procesamiento de la información</i>
En la presente investigación se identificó que la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, no cumple con los lineamientos de seguridad y recluta personal que no cumplen con el perfil del puesto.	<b>Problema Principal</b> ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021?	<b>Objetivos Principal</b> Determinar la relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, 2021.	<b>Hipótesis Principal</b> Existe relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021	Variable 1  -Comportamiento organizacional  Dimensiones: -Nivel individual -Nivel grupal -Nivel del sistema organizacional -Nivel del ambiente	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> No experimental Correlacional Transversal  <b>Población:</b> Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo	Para procesar la información se procedió a codificar los resultados obtenidos organizándolos por dimensiones en una hoja de Excel para la tabulación respectiva, dicha data fue ingresada al software SPSS 21, para el procesamiento estadístico y así hallar el coeficiente de correlación de las variables en estudio
	Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2  -Desempeño laboral  Dimensiones: -Desempeño de tarea -Civismo -Obstaculización de la productividad	<b>Muestra:</b> 98 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo  <b>Muestreo:</b> No probabilística intencional	
	¿Qué relación existe entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021?	Identificar la relación existe entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021.	Existe relación entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021			

¿Qué relación existe entre el nivel grupal y la desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021?	Identificar la relación existe entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021	Existe relación entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021.	<b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta	<b>de</b>
¿Qué relación existe entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021?	Identificar la relación existe entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021.	Existe relación entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021	<b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario	<b>de</b>
¿Qué relación existe entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021?	Identificar la relación existe entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021.	Existe relación entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo., 2021		

Fuente: Elaboración propia

## Anexo N°02: Matriz de operacionalización

<b>Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe – 2021</b>					
<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Existe relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe - 2021.	Variable 1: Comportamiento organizacional	Definición conceptual: Chiavenato (2015), “el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen ellos”. (p.06)	Determinar la relación directa y significativa entre el capital intelectual y desempeño laboral de los colaboradores del área de renta en tiempo de pandemia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel individual</li> <li>- Nivel grupal</li> <li>- Nivel del sistema organizacional</li> <li>- Nivel del ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Conocimiento</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Equipos de trabajos</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Cultura organizacional</li> <li>- Acciones</li> <li>- Entorno organizacional</li> <li>- Adaptabilidad</li> </ul>
<b>Hipótesis específicas</b>					
Existe relación entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe - 2021	Variable 2: Desempeño laboral	Definición conceptual: Según Robbins y Timothy (2019), afirma: “El proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral.” (p.36)	El desempeño laboral, es el rendimiento que realiza los colaboradores al momento de cumplir con sus funciones en su actividad laboral, donde demostrara sus competencias, conocimientos, habilidades, actitudes, experiencia y valores que apoyaran a lograr los resultados que la empresa espera de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño de tarea</li> <li>- Civismo</li> <li>- Obstaculización de la productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados</li> <li>- Tarea</li> <li>- Destreza</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Desafíos</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Cooperación</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Reuniones</li> <li>- Quejas</li> <li>- Aspectos negativos</li> <li>- Ausencia</li> </ul>
Existe relación entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe - 2021.					
Existe relación entre el nivel del sistema organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe - 2021					
Existe relación entre el nivel del ambiente y el desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia en la Municipalidad Distrital de Supe - 2021					

Fuente: Elaboración propia

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

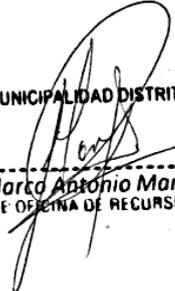
**CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO PARA INVESTIGACION**

La Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, da consentimiento al bachiller Madais Lud Prieto Vilchez de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela Profesional de Administración, identificada con DNI N° 73871374 y código ORCID N° 0000-0002-9232-7419 para que realice la investigación determinada: “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUEBLO, 2021” la misma que conducirá a la obtención de título profesional.

En tal sentido la Institución y sus colaboradores acceden a participar en este estudio, para ello responderán preguntas y completar y/o responder un cuestionario, o lo que fuera según el caso. Lo que conversemos durante la investigación será privado, de modo que el investigador pueda transcribir después la ideas, situación diagnostica entre otros que se haya expresado. Los resultados obtenidos por medio de los instrumentos serán anónimos, buscando así proteger la identidad del participante.

En consecuencia, en mi calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, acepto consentir y participar voluntariamente en esta investigación, conducido por la estudiante portadora del presente documento, en tal sentido reconozco que la información que yo y mis colaboradores brindemos en curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Supe, mayo 31 de 2021

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE  
  
CP Marco Antonio Martos Gálvez  
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N°04: Cuestionario – Comportamiento organizacional

<b>CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>A</b>	<b>NIVEL INDIVIDUAL</b>	<b>N 1</b>	<b>CN 2</b>	<b>A 3</b>	<b>CS 4</b>	<b>S 5</b>
1	Los colaboradores de la municipalidad se sienten motivados con sus sueldos					
2	Se siente satisfecho con las funciones que desempeña en su área de trabajo					
3	Los colaboradores se capacitan con entusiasmo para mejorar sus habilidades técnicas					
4	Los colaboradores tienen el conocimiento suficiente para resolver problemas que surgen en sus labores diarias					
5	Considera que tienes la capacidad y confianza para tomar decisiones en actividades más complicadas					
6	Cumple con sus obligaciones de manera responsable las actividades que se le encomienda					
<b>B</b>	<b>NIVEL GRUPAL</b>					
7	Asume que su equipo de trabajo desarrolla adecuadamente sus funciones					
8	Considera que las dinámicas grupales aplicados en su área de trabajo han ayudado a mejorar su desempeño					
9	Asume que la socialización con los compañeros ha ayudado a desarrollar mejor tus funciones					
10	Considera que tiene el liderazgo suficiente para solucionar los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo					
11	Sobre posibles conflictos que se puedan enfrentan y solucionar a los problemas ni bien surjan entre los integrantes de su área de trabajo					
<b>C</b>	<b>NIVEL DEL SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>					
12	Asume que la presión, la carga de trabajo y la pandemia le ocasiona estrés laboral afectando tus labores					
13	Considera que hay una comunicación clara y directa entre las jefaturas y los administrativos					
14	La municipalidad promueve una cultura organizacional adecuada, propiciando relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
<b>D</b>	<b>NIVEL DEL AMBIENTE</b>					
15	Considera que las acciones tomadas para evitar el COVID-19 por parte de la municipalidad fueron lo suficiente para seguir con tus funciones					
16	Considera que el entorno organizacional es adecuado en el área de trabajo					
17	La municipalidad realizo cambios en los procedimientos que se adapten ante la situación de la					

	pandemia					
--	----------	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

### Anexo N°05: Cuestionario – Desempeño laboral

<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>A</b>	<b>DESEMPEÑO DE TAREA</b>	<b>N 1</b>	<b>CN 2</b>	<b>AV 3</b>	<b>CS 4</b>	<b>S 5</b>
1	Considera que los colaboradores realizan un adecuado proceso para conseguir los resultados trazados.					
2	Asume que su área de trabajo cumple con las tareas, demostrando un buen desempeño en la realización de sus funciones					
3	Considera que cuando termina su trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que lo ordenen					
4	Realiza sus actividades con destrezas y desempeño para no cometer errores					
5	Asume que tienes iniciativa en la realización de tus funciones					
6	Asume que los trabajos que se le asigna son desafiantes para realizar					
7	Asume que los trabajadores tienen la actitud para desarrollar de manera creativa sus actividades					
<b>B</b>	<b>CIVISMO</b>					
8	En tu equipo de trabajo existe una adecuada cooperación para desempeñar mejor tus funciones					
9	Asume que los trabajadores realizan sus actividades con compromiso					
10	Considera que los jefes de área promueven las capacitaciones para realizar un excelente trabajo					
11	Las políticas de seguridad que se implementan en tu área de trabajo permiten realizar mejor tus actividades					
12	Asume que respetas a los jefes y compañeros de trabajo					
13	Considera que respeta y valora las opiniones de tu equipo de trabajo					
14	Participa activamente en las reuniones laborales					
<b>C</b>	<b>OBSTÁCULOS A LA PRODUCTIVIDAD</b>					
15	Considera que los trabajadores se quejan de asuntos que no tienen importancia en el trabajo					
16	Asume que los trabajadores utilizan el correo electrónico institucional para fines personales					
17	Considera que los trabajadores usan el internet para fines que no están relacionado con el trabajo					
18	Asume que los trabajadores pierden el tiempo en sus celulares durante el desarrollo de sus labores					
19	Considera que los trabajadores no cumplen con sus funciones por realizar negocios personales (venta de					

	cosméticos), en hora de trabajo					
20	Considera que la ausencia de trabajadores en el área de trabajo, ocasiona que los proyectos se retasen y por ende no se cumplan con los objetivos					

*Fuente:* Elaboración propia

Anexo N°06: Validación



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN TIEMPO DE PANDEMIA DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SUPE PUEBLO., 2021**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>NIVEL INDIVIDUAL</b>						
a	Los colaboradores de la municipalidad se sienten motivados con sus sueldos	x		x		x	
b	Se siente satisfecho con las funciones que desempeña en su área de trabajo	x		x		x	
c	Los colaboradores se capacitan con entusiasmo para mejorar sus habilidades técnicas	x		x		x	
d	Los colaboradores tienen el conocimiento suficiente para resolver problemas que surgen en sus labores diarias	x		x		x	
e	Considera que tiene la capacidad y confianza para tomar decisiones en actividades más complicadas	x		x		x	
f	Cumple con sus obligaciones de manera responsable las actividades que se le encomienda	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>NIVEL GRUPAL</b>						
a	Asume que su equipo de trabajo desarrolla adecuadamente sus funciones	x		x		x	
b	Considera que las dinámicas grupales aplicados en su área de trabajo han ayudado a mejorar su desempeño	x		x		x	
c	Asume que la socialización con los compañeros le permite desarrollar mejor tus funciones	x		x		x	
d	Considera que tiene el liderazgo suficiente para solucionar los conflictos que se presentan en el equipo de trabajo	x		x		x	
e	Para evitar los conflictos laborales se deben solucionar a los problemas ni bien surjan entre los integrantes de su área de trabajo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>NIVEL DEL SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>						
a	Asume que la presión, la carga de trabajo y la pandemia le ocasiona estrés laboral afectando tus labores	x		x		x	
b	Considera que hay una comunicación clara y directa entre las jefaturas y los administrativos	x		x		x	
c	La municipalidad promueve una cultura organizacional adecuada, propiciando relaciones interpersonales y trabajo en equipo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>NIVEL DEL AMBIENTE</b>						
a	Considera que las acciones tomadas para evitar el COVID-19 por parte de la municipalidad fueron lo suficiente para seguir con tus funciones	x		x		x	
b	Considera que el entorno organizacional es adecuado en el área de trabajo	x		x		x	
c	La municipalidad realizó cambios en los procedimientos que se adaptan ante la situación de la pandemia	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>DESEMPEÑO DE TAREA</b>						
a	Considera que los colaboradores realizan un adecuado proceso para conseguir los resultados trazados.	x		x		x	
b	Asume que su área de trabajo cumple con las tareas, demostrando un buen desempeño en la realización de sus funciones	x		x		x	
c	Considera que cuando termina su trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que lo ordenen	x		x		x	

d	Realiza sus actividades con destrezas y desempeño para no cometer errores	x		x		x	
e	Asume que tienes iniciativa en la realización de tus funciones	x		x		x	
f	Asume que los trabajos que se le asigna son desafiantes para realizar	x		x		x	
g	Asume que los trabajadores tienen la actitud para desarrollar de manera creativa sus actividades	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>CIVISMO</b>						
a	En tu equipo de trabajo existe una adecuada cooperación para desempeñar mejor tus funciones	x		x		x	
b	Asume que los trabajadores realizan sus actividades con compromiso	x		x		x	
c	Considera que los jefes de área promueven las capacitaciones para realizar un excelente trabajo	x		x		x	
d	Las políticas de seguridad que se implementan en tu área de trabajo permiten realizar mejor tus actividades	x		x		x	
e	Asume que respetas a los jefes y compañeros de trabajo	x		x		x	
f	Considera que respeta y valora las opiniones de tu equipo de trabajo	x		x		x	
g	Participas activamente en las reuniones laborales	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	<b>FALTA DE PRODUCTIVIDAD</b>						
a	Considera que los trabajadores se quejan de asuntos que no tienen importancia en el trabajo	x		x		x	
b	Asume que los trabajadores utilizan el correo electrónico institucional para fines personales	x		x		x	
c	Considera que los trabajadores usan el internet para fines que no están relacionado con el trabajo	x		x		x	
d	Asume que los trabajadores pierden el tiempo en sus celulares durante el desarrollo de sus labores	x		x		x	
e	Considera que los trabajadores no cumplen con sus funciones por realizar negocios personales (venta de cosméticos), en hora de trabajo	x		x		x	
f	Consideras que la ausencia de trabajadores en el área de trabajo ocasiona que los proyectos se retasen y por ende no se cumplan con los objetivos	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. López Landauro Rafael Arturo

DNI: 08273208

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

15-V-2021

-----  
López Landauro Rafael Arturo

d	Realiza sus actividades con destrezas y desempeño para no cometer errores	x		x		x	
e	Asume que tienes iniciativa en la realización de tus funciones	x		x		x	
f	Asume que los trabajos que se le asigna son desafiantes para realizar	x		x		x	
g	Asume que los trabajadores tienen la actitud para desarrollar de manera creativa sus actividades	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	<b>CIVISMO</b>						
a	En tu equipo de trabajo existe una adecuada cooperación para desempeñar mejor tus funciones	x		x		x	
b	Asume que los trabajadores realizan sus actividades con compromiso	x		x		x	
c	Considera que los jefes de área promueven las capacitaciones para realizar un excelente trabajo	x		x		x	
d	Las políticas de seguridad que se implementan en tu área de trabajo permiten realizar mejor tus actividades	x		x		x	
e	Asume que respeta a los jefes y compañeros de trabajo	x		x		x	
f	Considera que respeta y valora las opiniones de tu equipo de trabajo	x		x		x	
g	Participas activamente en las reuniones laborales	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	<b>FALTA DE PRODUCTIVIDAD</b>						
a	Considera que los trabajadores se quejan de asuntos que no tienen importancia en el trabajo	x		x		x	
b	Asume que los trabajadores utilizan el correo electrónico institucional para fines personales	x		x		x	
c	Considera que los trabajadores usan el internet para fines que no están relacionado con el trabajo	x		x		x	
d	Asume que los trabajadores pierden el tiempo en sus celulares durante el desarrollo de sus labores	x		x		x	
e	Considera que los trabajadores no cumplen con sus funciones por realizar negocios personales (venta de cosméticos), en hora de trabajo	x		x		x	
f	Consideras que la ausencia de trabajadores en el área de trabajo ocasiona que los proyectos se retasen y por ende no se cumplan con los objetivos	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. Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



-----  
Luis Enrique Dios Zárate.

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

d	Realiza sus actividades con destrezas y desempeño para no cometer errores	x		x		x	
e	Asume que tienes iniciativa en la realización de tus funciones	x		x		x	
f	Asume que los trabajos que se le asigna son desafiantes para realizar	x		x		x	
g	Asume que los trabajadores tienen la actitud para desarrollar de manera creativa sus actividades	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	<b>CIVISMO</b>						
a	En tu equipo de trabajo existe una adecuada cooperación para desempeñar mejor tus funciones	x		x		x	
b	Asume que los trabajadores realizan sus actividades con compromiso	x		x		x	
c	Considera que los jefes de área promueven las capacitaciones para realizar un excelente trabajo	x		x		x	
d	Las políticas de seguridad que se implementan en tu área de trabajo permiten realizar mejor tus actividades	x		x		x	
e	Asume que respetas a los jefes y compañeros de trabajo	x		x		x	
f	Considera que respeta y valora las opiniones de tu equipo de trabajo	x		x		x	
g	Participas activamente en las reuniones laborales	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	<b>FALTA DE PRODUCTIVIDAD</b>						
a	Considera que los trabajadores se quejan de asuntos que no tienen importancia en el trabajo	x		x		x	
b	Asume que los trabajadores utilizan el correo electrónico institucional para fines personales	x		x		x	
c	Considera que los trabajadores usan el internet para fines que no están relacionado con el trabajo	x		x		x	
d	Asume que los trabajadores pierden el tiempo en sus celulares durante el desarrollo de sus labores	x		x		x	
e	Considera que los trabajadores no cumplen con sus funciones por realizar negocios personales (venta de cosméticos), en hora de trabajo	x		x		x	
f	Consideras que la ausencia de trabajadores en el área de trabajo ocasiona que los proyectos se retasen y por ende no se cumplan con los objetivos	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. **Eliana Pérez Ruibal Regalado**

DNI: 15427987

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

-----  
**Eliana Pérez Ruibal Regalado**

# Anexo N°07: Base de datos

## Comportamiento organizacional

UND	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17
1	3	1	2	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	1	2	4	4
2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	2	4	3
3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4
7	5	5	4	3	3	5	5	5	2	4	3	5	4	4	4	3	4
8	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
9	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
10	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5
11	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2
12	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	2	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	2	5	5	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5
15	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	2	2	4	4	5
16	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3
17	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4
19	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3
20	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3
22	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	3	5	3
24	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5
25	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4
26	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	1	4
27	1	4	3	3	4	4	5	5	4	3	1	4	2	4	1	1	1
28	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4
29	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3
30	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3
31	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3
34	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
35	3	4	1	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3
36	4	4	2	1	1	4	2	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1
37	3	4	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	3	4	1	2	1
38	4	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	4	1	1
39	3	4	4	4	1	1	2	1	3	1	2	4	4	1	1	1	1
40	4	4	3	4	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	4	2	1
41	4	2	1	1	4	3	3	1	1	4	1	2	3	1	1	1	3
42	1	2	1	3	1	4	3	4	1	4	4	1	4	3	4	1	1
43	1	4	2	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	3	4	4
44	4	4	1	4	3	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4
45	1	3	1	3	4	4	2	1	4	1	4	1	2	2	1	2	1
46	1	4	4	4	3	2	1	4	1	4	1	4	1	2	4	1	1
47	1	2	1	1	3	4	2	4	1	1	2	1	3	1	1	4	3
48	4	1	4	1	2	3	4	4	1	4	1	4	1	2	4	1	4
49	4	2	1	4	1	1	1	3	3	4	2	1	3	1	1	1	1
50	1	4	4	2	1	3	4	4	1	4	1	3	1	1	2	3	4
51	4	1	1	4	2	1	1	4	4	2	1	4	1	2	4	1	4
52	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1
53	3	4	4	4	1	4	3	1	3	1	2	1	4	4	1	1	4
54	4	2	4	1	1	1	3	1	2	1	4	2	4	1	1	4	2
55	4	3	1	4	4	1	4	1	4	4	1	2	1	4	4	4	1
56	2	1	1	1	3	4	2	4	1	1	4	1	3	4	4	1	2
57	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	4
58	1	6	4	3	2	1	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3
59	4	4	1	2	1	4	3	1	4	4	1	3	1	4	3	3	4
60	4	4	4	3	1	3	4	3	1	4	1	4	1	2	4	1	2
61	4	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	1	4	4	3
62	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3
63	2	4	1	4	1	2	3	4	1	4	3	4	4	2	1	1	1
64	4	1	1	4	2	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	1	1
65	4	1	4	4	3	1	2	1	3	1	1	3	4	2	4	1	2
66	1	4	1	1	1	4	4	1	2	1	2	4	1	4	1	3	1
67	4	3	1	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	1	1	4	1
68	3	1	4	1	1	1	4	2	1	4	3	1	3	1	4	1	3
69	3	4	1	3	1	4	3	1	3	1	2	1	4	1	4	4	2
70	4	2	1	4	1	1	4	1	2	4	1	4	4	4	3	2	1
71	1	3	4	3	1	4	1	4	1	2	3	1	4	3	1	1	1
72	4	2	1	1	4	1	4	1	4	1	4	2	1	1	4	4	1
73	1	2	1	3	1	4	1	3	1	3	1	4	3	3	1	2	4
74	2	1	1	4	4	3	3	4	1	1	4	1	1	1	1	4	3
75	1	1	1	1	4	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	3	3
76	4	2	4	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	1	1	1	4
77	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	4	1	2	1	4	1
78	1	4	1	2	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	1
79	2	1	1	3	1	4	3	1	4	4	1	1	2	4	4	1	4
80	4	1	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	1	1	2
81	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	3	2	4	1	1
82	4	1	2	4	1	4	1	4	3	4	4	3	1	3	1	4	2
83	1	4	1	1	3	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4
84	1	4	1	2	4	1	4	1	4	2	4	1	4	3	4	1	4
85	2	1	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	4	1	4	3
86	1	3	4	3	1	4	4	1	2	3	1	3	1	1	4	1	1
87	4	2	1	1	4	1	1	4	1	4	2	1	4	4	4	1	2
88	1	2	1	3	1	4	3	1	3	1	4	3	1	2	1	4	1
89	2	1	1	4	4	3	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1
90	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	3	4	1	4	4	1	4
91	4	2	4	1	1	1	4	4	3	3	4	1	1	1	4	1	4
92	2	1	1	1	3	4	1	1	1	4	4	2	1	4	2	1	4
93	1	4	1	2	4	3	4	4	3	4	1	4	4	1	4	1	1
94	2	1	1	3	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1
95	4	1	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	1	4	1	4
96	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	3	2	4	1	1	1	1
97	4	1	2	4	1	4	4	3	4	4	3	3	1	4	1	4	1
98	1	4	1	1	3	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	3	4

# Desempeño laboral

UND	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18	ITEMS19	ITEMS20
1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	3	3	3
2	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5
3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	2	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	1	3	3	4	3
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	1	3	3	4	3
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	2	3	3	3	5
7	3	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3
8	4	4	5	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2
9	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2
10	4	5	3	5	4	2	2	2	3	2	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3
11	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4	1	1
12	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	2	4	3	3	4
13	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	1	1	1	1	1
15	5	4	3	4	3	3	3	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	1	3	3	3	4
17	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	3	4	4
18	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4
19	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	1	5	1	1	5
20	3	3	5	5	5	1	3	3	2	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	3
23	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	1	3
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	1	1	1	1	3
26	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	2	1	2	2	2	2
27	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	2	2	3	2	4	1
28	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	1	1
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4
30	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	1	1	3
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2
33	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1
34	4	3	3	5	5	1	3	3	4	5	2	4	4	3	4	1	1	2	2	3
35	3	5	4	2	5	3	4	5	3	3	2	4	5	4	2	2	2	1	1	1
36	2	3	5	5	4	3	2	1	2	2	3	5	4	5	3	2	4	4	3	5
37	1	1	3	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	2	1	1	1	1	2
38	5	1	3	4	5	2	4	4	4	5	4	2	5	4	5	2	1	1	1	1
39	1	1	4	1	2	1	2	4	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
40	5	5	2	5	2	1	4	5	5	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
41	3	1	3	4	1	4	1	5	5	5	1	1	4	1	4	3	4	1	1	2
42	1	2	4	4	1	2	4	5	4	5	1	1	4	2	4	1	1	2	3	1
43	3	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	4	3	4	4	1	5	5	3	2
44	4	1	4	2	1	5	5	5	4	1	4	4	1	1	1	4	2	1	1	4
45	1	2	4	1	4	4	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
46	1	3	1	4	3	3	4	3	1	1	2	1	1	4	4	1	3	1	4	1
47	4	1	3	1	2	2	4	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1
48	4	1	1	4	1	4	2	4	1	1	3	1	3	1	4	1	1	1	1	2
49	3	4	1	1	3	2	4	5	4	5	2	1	3	1	1	1	2	1	4	2
50	4	3	3	1	1	2	4	5	5	4	1	1	1	4	2	1	1	3	1	2
51	4	4	1	4	3	1	1	1	4	1	4	3	3	1	4	4	1	2	1	4
52	2	1	1	1	3	1	4	2	5	4	4	4	1	4	3	2	5	1	5	3
53	1	3	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	4	4	4	1	3	5	5
54	2	1	4	4	1	4	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	4
55	4	4	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	5	1	1
56	3	5	5	3	4	4	4	2	5	5	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1
57	1	4	5	5	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1
58	4	2	3	1	1	3	4	1	5	3	2	4	1	4	3	4	3	1	3	1
59	1	2	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	2	1	4
60	4	3	1	3	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	3	4
61	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1
62	2	1	1	3	1	4	3	1	5	3	4	1	2	4	1	4	4	1	2	1
63	1	2	4	4	1	5	5	4	1	5	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4
64	4	1	1	3	3	1	3	4	5	3	3	1	1	2	1	2	4	1	4	1
65	1	4	5	3	3	3	4	1	3	1	4	4	3	1	4	1	1	4	1	4
66	4	1	1	2	4	4	1	3	4	4	5	1	4	1	1	2	3	1	3	1
67	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	4	3	1	4	4	3	2	1	1	5
68	3	1	1	3	4	4	4	5	3	4	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1
69	4	4	3	4	1	4	1	2	4	1	3	2	5	4	2	3	4	1	3	2
70	1	5	5	4	5	3	4	1	4	4	3	1	2	1	4	4	1	1	1	1
71	4	2	4	1	4	4	1	1	3	3	4	1	4	3	2	1	4	3	3	1
72	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	5	3	5
73	4	3	1	1	3	4	2	5	4	5	1	5	3	2	1	1	1	4	3	3
74	4	4	1	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	4
75	1	4	5	3	5	4	3	1	4	4	2	4	1	1	4	1	2	1	1	1
76	1	1	4	1	1	5	1	5	4	5	4	1	2	1	4	3	3	1	1	4
77	1	4	1	4	2	1	4	4	3	4	5	5	1	5	4	1	1	2	1	2
78	5	1	5	4	4	1	1	4	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1
79	3	4	3	1	1	4	3	4	2	1	4	2	4	1	1	4	1	5	1	5
80	1	1	2	1	3	2	4	4	5	1	3	5	5	5	2	1	4	2	3	4
81	3	4	3	1	1	1	2	1	4	4	4	2	1	3	1	1	1	1	4	1
82	4	4	4	1	3	4	3	3	1	1	4	4	4	1	3	1	4	1	2	3
83	1	4	3	1	3	2	4	1	4	1	1	1	5	4	1	1	3	4	3	3
84	1	3	4	1	3	1	2	4	1	4	1	5	4	2	5	4	5	1	1	1
85	1	3	4	2	1	3	4	4	4	1	1	2	5	1	3	1	1	2	3	1
86	2	1	1	3	1	4	1	2	5	4	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1
87	1	2	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	4	2
88	4	1	1	3	3	1	1	4	2	1	5	1	4	1	1	4	3	1	4	4
89	1	4	5	3	3	2	3	1	1	1	4	3	1	4	4	1	1	1	2	1
90	4	1	1	2	4	1	3	4	5	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2
91	1	4	1	1	1	3	4	1	3	1	3	2	5	4	2	2	1	1	1	1
92	3	1	1	3	4	4	1	3	4	4	3	1	2	1						

Anexo N°8: Fotos de evidencia



