



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

“EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA S3A TRADING SAC. EN
VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2018”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

KATTYA LISSET ADRIANZÉN LÓPEZ

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

LIMA, PERÚ, AGOSTO DE 2018

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, a mis padres quienes estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una persona de bien para así poder lograr mis metas y objetivos.

A mis abuelos, quienes desde el cielo guían mis pasos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarme por el buen camino, por estar conmigo en todo momento de mi vida y por darme fuerza, salud.

A mis padres y hermana, por los consejos y apoyo demostrado día a día, para así alcanzar mis sueños y objetivos anhelados.

Muchas gracias a ellos.

RESUMEN

Hoy en día, las empresas tienden a tener problemas de comportamiento organizacional dentro de sus ellas, se ha convertido en un factor de preocupación para muchos gerentes, ya que es deficiente, lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, una baja comunicación; puesto que estos factores influyen en el personal por lo que conlleva a que existan conflictos y baje la productividad. El presente estudio tuvo como propósito identificar la relación del comportamiento en cuanto a la evaluación de desempeño, para lo cual se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que se da entre el comportamiento organizacional y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

En este caso el tipo de investigación es básico, pues el estudio es observacional; en cuanto al diseño de la investigación corresponde a no experimental, ya que no existió manipulación alguna. La población y muestra son las mismas tomando un criterio censal de 30 colaboradores. En el presente trabajo de investigación se utilizará el enfoque cuantitativo, ya que se expondrá los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos relacionados con el objeto de estudio de la investigación. El instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 48 ítem para el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa del 5%(Rho Spearman), siendo ésta una relación considerable entre las variables.

Palabras clave: Comportamiento Organizacional, Evaluación de Desempeño, Comunicación, Liderazgo.

ABSTRACT

Now a day, companies tend to have organizational behavior problems within them, it has become a concern for many customers, since this one is deficient, leads staff to lose enthusiasm for their work, a low communication, since these factors influence the personal so they lead to conflict and lower productivity.

The relationship of organizational behavior is for performance evaluation, for which the following problem was formulated: ¿What is the relationship that occurs between organizational behavior and the evaluation of performance in the collaborators of the company S3A TRADING SAC., Villa Maria del Triunfo, during the period 2018?

In this case, the type of research is basic, only be observed; regarding to research design corresponds to non-experimental, since there was no manipulation. The population and sample of the investigation consisted of thirty collaborators.

In the present research work, the quantitative method was used, since it will expose the methods, procedures, techniques and instruments related to the object of study of the research.

The instrument for the data collection applied was the “observation by survey”.

Keywords: Organizational Behavior, Evaluation of Performance, Communication, Leadership.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad Problemática	2
1.2 Justificación e importancia de la investigación	5
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos	6
1.4 Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	9
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	15
2.2.1 Bases teóricas de la variable Comportamiento Organizacional	15
2.2.2 Bases Teóricas de la evaluación de desempeño	21
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	25

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de Investigación	28
3.2. Población Y muestra	29
3.3.Hipótesis.....	30
3.4.Variables – Operacionalización	31
3.5 Métodos y técnicas de investigación	35
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	35
3.7 Análisis Estadísticos e Interpretación de los datos.....	38

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento.	41
4.4.1 Análisis de la fiabilidad	41
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	43
4.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas	54
4.4. Resultados inferenciales	61

CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.3 Discusiones	70
5.2 Conclusiones.....	74
5.3 Recomendaciones.....	74

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable Comportamiento Organizacional	33
Tabla 2	Operacionalización de la variable Evaluación de Desempeño	34
Tabla 3	Resultado de validación del cuestionario del Comportamiento Organizacional	41
Tabla 4	Índice de consistencia interna del cuestionario del Comportamiento Organizacional	41
Tabla 5	Resultado de la validación del cuestionario de la Evaluación de Desempeño	42
Tabla 6	Índice de consistencia interna del cuestionario de la Evaluación de Desempeño	42
Tabla 7	Descripción de los resultados de los niveles de la variable Comportamiento Organizacional	43
Tabla 8	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión comunicación	44
Tabla 9	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión liderazgo	45
Tabla 10	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión toma de decisiones	46
Tabla 11	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión trabajo en equipo	47
Tabla 12	Descripción de los resultados de los niveles de la variable Evaluación de Desempeño	48
Tabla 13	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión motivación	49
Tabla 14	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión habilidades	50
Tabla 15	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión eficiencia	51
Tabla 16	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión rendimiento	52

Tabla 17	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el Comportamiento Organizacional y la Evaluación de Desempeño, según los niveles de percepción.	54
Tabla 18	Resultados descriptivos entre la comunicación y la evaluación de desempeño.	55
Tabla 19	Resultados descriptivos entre el liderazgo y la evaluación de desempeño.	57
Tabla 20	Resultados descriptivos entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño.	58
Tabla 21	Resultados descriptivos entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño.	60
Tabla 22	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	61
Tabla 23	Correlación entre el Comportamiento Organizacional y la Evaluación de Desempeño	62
Tabla 24	Correlación entre la dimensión comunicación y la evaluación de desempeño	64
Tabla 25	Correlación entre la dimensión liderazgo y la evaluación de desempeño	65
Tabla 26	Correlación entre la dimensión toma de decisiones y la evaluación de desempeño	66
Tabla 27	Correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la evaluación de desempeño	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Tres Pilares	23
Figura 2	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Comportamiento Organizacional	43
Figura 3	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión comunicación	44
Figura 4	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión liderazgo	45
Figura 5	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión toma de decisiones	46
Figura 6	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión trabajo en equipo	47
Figura 7	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de evaluación de desempeño	49
Figura 8	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la dimensión motivación	50
Figura 9	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la dimensión habilidades	51
Figura 10	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la dimensión eficiencia	52
Figura 11	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la dimensión rendimiento	53
Figura 12	Distribución porcentual de los trabajadores según percepción sobre el nivel del Comportamiento Organizacional y la Evaluación de Desempeño	54

Figura 13	Distribución porcentual de los trabajadores según percepción sobre el nivel de la comunicación con la evaluación de desempeño	56
Figura 14	Distribución porcentual de los trabajadores según percepción sobre el nivel del liderazgo con la evaluación de desempeño	57
Figura 15	Distribución porcentual de los trabajadores según percepción sobre el nivel de la toma de decisiones con la evaluación de desempeño	59
Figura 16	Distribución porcentual de los trabajadores según percepción sobre el nivel del trabajo en equipo con la evaluación de desempeño	60

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula “El Comportamiento Organizacional y su relación con la Evaluación de Desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo – 2018”. La situación problemática del estudio que existe un mal comportamiento dentro de las organizaciones de acuerdo con la evaluación de desempeño, por lo que el desarrollo de esta tesis ayuda a determinar los puntos clave a mejorar para tener un mejor comportamiento de los colaboradores, y de cómo se podrá aplicar a la empresa para que tenga una alta evaluación. El comportamiento organizacional y la evaluación del desempeño en los colaboradores, es importante porque así se determinará si el comportamiento organizacional que se asume dentro de la empresa se ve reflejado en la evaluación del desempeño, ya que gracias a esto se traducirá en una buena productividad lo que generará una satisfacción en el mismo.

En cuanto al problema es: ¿Cuál es la relación que se da entre el comportamiento organizacional y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

Cuyo objetivo es determinar cuál es la relación que existe entre ambas variables para la mejora continua de los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC.

Los resultados confirman que la hipótesis ha establecido que existe relación significativamente entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., con un Rho de Spearman de 0.615.

El desarrollo de la presente investigación consta de 5 capítulos, los cuales se describen de la siguiente manera:

Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, comprendiendo: situación problemática, formulación del problema, objetivos y justificación.

Capítulo II, se dará a conocer el marco teórico: antecedentes y bases teóricas.

Capítulo III, se presenta el método desarrollado al análisis de la hipótesis de la investigación.

Capítulo IV, las conclusiones y recomendaciones.

Y, por último, se establecen las referencias bibliográficas empleada que complementan la investigación y la facilitación del desarrollo de mi tesis.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, ocurre una deficiencia dentro de las organizaciones en cuanto al comportamiento organizacional, debido a la existencia de un mal clima laboral ya que no se le da un seguimiento a cada colaborador para que se pueda desarrollar bien dentro de ellas. Y este inadecuado comportamiento organizacional no permite una buena evaluación de desempeño en las organizaciones. Los gerentes deben tener buenas habilidades con el personal y desarrollar las habilidades de sus colaboradores, ya que el impacto positivo y negativo de los componentes de la organización tiene sobre ella misma será directamente proporcional al éxito o fracaso (Ureña, 2007).

A nivel mundial, el Comportamiento Organizacional ejerce influencia directa en el desempeño de los colaboradores y este se ve reflejado en los resultados. Siempre se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento del colaborador, en donde exista una organización (Davis y Newstrom, 1991).

En el ámbito internacional, los colaboradores en los últimos años han demostrado un comportamiento organizacional deficiente dentro de sus empresas, respalda este punto una investigación que comparó empleados de 40 países y que concluyó que el 50 por ciento tiene que ver con las diferencias de actitudes y conducta de los trabajadores, lo que se ha convertido en un factor de preocupación para muchos gerentes, pues con este comportamiento deficiente lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, una baja comunicación, lo cual les ha traído grandes bajas en su producción y ventas, es por ello que intentan mejorar su ambiente para los colaboradores (Robbins, 1994).

Uno de los desafíos de los municipios mexicanos es como incluir a su personal en el proceso de toma de decisiones, ya que el problema radica en la inseguridad pues es producto de una evaluación inadecuada (Weiss, 1998).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, esto también se puede observar en el Perú, donde muchas empresas han tenido grandes problemas internos a causa del mal control del comportamiento o mala atención que se le da a cada colaborador, dado que las empresas no involucran a este proceso a todos por igual; es por ello que dejan de ser productivas y también se observan crecimientos diferenciados, siendo el crecimiento de la productividad mucho más acelerado en los sectores de la manufactura con un 15%; pues esto influye en el progreso de la empresa (Tokman y Martínez ,1999).

En este caso interviene también la evaluación de desempeño que resalta más en las entidades públicas peruanas, cuyo propósito es gestionar y apoyar eficazmente los procesos para que se realice una mejor toma de decisiones de las estrategias para así lograr mejores resultados (Colegio de Abogados).

En ese mismo sentido, este problema lo pude evidenciar en la empresa “S3A TRADING SAC.”, que al igual como se ha venido mencionando la problemática a nivel mundial, el problema es similar, tras varios meses se han venido observando problemas de comportamiento organizacional un poco deficiente y una evaluación de desempeño no controlada ya que es a causa de una mala gestión, puesto que a pesar que existen políticas de manejo de control interno, así como un seguimiento constante al colaborador, estos no cumplen con un control eficiente y por lo tanto genera una baja en la productividad.

De continuar con esta problemática la empresa incidiría en tener grandes problemas con el desempeño de cada colaborador, dado a la baja comunicación y mala gestión del comportamiento organizacional se llevaría a cabo pérdidas en la empresa, puesto que no contaría con un nivel de desempeño eficiente y sus operaciones no se realizarían de manera normal por lo que reducirían sus ventas y con posibilidad de quiebre.

Ante esta situación, se propone que se identifique el nivel de comportamiento organizacional, ya que se convierte en asunto clave

para medir la evaluación de desempeño de cada colaborador y por lo tanto de la empresa. A causa de un bajo comportamiento organizacional y una ineficiente evaluación de desempeño que tiene la empresa, necesita generar un ambiente organizacional propicio para el desarrollo de las personas; sistematizar incentivos motivadores que reconozcan el esfuerzo de cada colaborador, para modificar estrategias, relaciones interpersonales y para mejorar el desempeño.

Problema general

¿Cuál es la relación que se da entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

¿Cuál es la relación que se da entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

¿Cuál es la relación que se da entre la comunicación y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El presente titulado “El comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores”, es importante porque así se determinará si el comportamiento organizacional que se asume dentro de la empresa se ve reflejado en la evaluación de desempeño, ya que gracias a esto se traducirá en una buena productividad lo que generará una satisfacción en el mismo.

Se justifica teóricamente, porque pretende contribuir a la mejora del comportamiento porque debido a la gran cantidad de clientes externos que tiene dicha organización, es necesario que tengan bien definidos los aspectos que le puedan causar conflictos organizacionales y así mismo un comportamiento malo, para que de esta manera puedan buscarle soluciones que mejoren el comportamiento y así obtener un desempeño y productividad eficiente en la empresa; por lo que es necesario estudiar el ambiente interno.

Justificación práctica, al permitir a que la empresa pueda corregir su problema de comportamiento y evaluación de desempeño. Para que una entidad refleje un buen comportamiento organizacional, mediante la participación de los recursos humanos, se ha determinado que el talento humano que trabaja dentro de las mismas esté sujeto a grandes cambios y aprendizajes, lo que involucra una capacitación constante que vaya de la mano con el avance tecnológico, por ellos es necesario que las personas desempeñen su trabajo en un ambiente laboral que lo haga más productivo y eficiente; a través de liderazgo, comunicación, motivación y satisfacción laboral.

Se justifica metodológicamente, para lograr los objetivos de la investigación se aplicaron instrumentos para el comportamiento organizacional como para la evaluación de desempeño con 32 y 29 ítems respectivamente en una escala de LIKERT y técnicas que ayudaron a determinar la relación existente entre el comportamiento

organizacional y la evaluación de desempeño en los trabajadores de la empresa S3A Trading SAC. Villa María del Triunfo – 2018.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación que se da entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018.

Determinar la relación que se da entre el liderazgo y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018.

Determinar la relación que se da entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018.

Determinar la relación que se da entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018.

1.4 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones obtenidas durante el desarrollo de la presente investigación fueron las que se explican a continuación.

Limitaciones bibliográficas:

La bibliografía no ha sido tan fácil de encontrar, pues es escasa y no hay trabajos que analicen las dos variables.

Limitaciones teóricas:

Poca accesibilidad en cuanto a los antecedentes de la investigación relacionados con las variables.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

En el contexto internacional los investigadores que aportaron para dar el contexto epistemológico de la investigación son:

Baltodano y Espino (2016) en su tesis “Influencia del Comportamiento Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de importaciones Yelba – Matalagua en Nicaragua”, para obtener la Licenciatura. Tiene un estudio cuantitativo. En cuanto a su población está conformada por 23 personas y se utilizó la encuesta como instrumento, concluyendo:

El Comportamiento Organizacional de los trabajadores de Importaciones Yelba influye directamente en su Desempeño Laboral, aceptando así la hipótesis planteada, dado que son varios elementos del comportamiento organizacional los que intervienen positiva y negativamente en el modo de actuar de los colaboradores, determinando la manera en que estoy se desempeñan laboralmente. (p.93).

Bravo (2016) en su tesis “Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadora de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su desempeño empresarial, hecha en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – Ecuador”, para grado de Ingeniera. Con un estudio descriptivo, utilizó la observación y encuesta como instrumentos, concluye de la siguiente manera:

Mediante el análisis de resultados se identifican como deficiencias fundamentales: No se toman en cuenta opiniones de los colaboradores, falta de comunicación entre áreas, y no existe una relación entre compañeros y supervisores regulares. (p. 56).

Pesántez y Guapacaza (2012) en su tesis “Análisis del Comportamiento Organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la una Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca – Ecuador”, para obtener el grado de Ingeniero Comercial, la técnica que utilizó fue cuantitativa aplicable. En cuanto a su población está conformada por 260 colaboradores y su muestra de 193, siendo la encuesta su instrumento de uso, concluyendo así:

En lo que se refiere al impacto financiero que va a tener la propuesta, se reflejó que existe un porcentaje no muy significativo del 0.7% para la inversión de las propuestas planteadas.

La comunicación es otro factor importante ya que gracias a ella se pueden cumplir los objetivos propuestos, y además crear y dirigir un clima adecuado para la colaboración y cooperación entre colaboradores. (p. 134).

Carrera (2015) en su tesis “La Comunicación organizacional y su relación en el desempeño laboral en el Municipio de Pillaro, Ambato – Ecuador”, para obtener el grado de Ingeniera en Marketing y Gestión de Negocios, tiene un enfoque cuali – cuantitativo. Teniendo como población a 208 colaboradores y su muestra a 137, su instrumento de uso fue la encuesta. Conclusiones:

En el Gobierno Municipal del Canton Santiago de Pillaro existe un desconocimiento por parte de los colaboradores en cuanto a la estructura organizativa, los procesos de comunicación interna y el nivel jerárquico que ocupan en el municipio lo que ocasiona no tener la adecuada comunicación interna, por ende, carecen de un buen clima laboral. (p. 77).

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

Vásquez (2013) en su tesis “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, en la provincia de Chiclayo, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Perú”, para el grado de Maestría. Tiene como estudio cuantitativo

correlacional. Teniendo como población y muestra a 42 colaboradores, cuyo instrumento utilizado fue el test de Likert, concluye con:

La motivación que se le da a un trabajador influye en el comportamiento organizacional de una determinada entidad o empresa y en este estudio, se determina que existe una relación de grado moderado entre estos factores.

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican que en algunos aspectos se muestran alentadores, en el que el 52.4% está entre muy de acuerdo a la valoración que les da su jefe a sus aportes. (p. 49).

Carnero (2017) en su tesis “La Comunicación Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la dirección regional de Agricultura – Huánuco”. Para obtener el grado de Licenciado en Administración, siendo su objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, su tipo de investigación es descriptivo correlacional con un enfoque mixto y su diseño no experimental, en cuanto a su población es de 56 y su muestra de 30 colaboradores, siendo sus conclusiones:

Es en base a los resultados obtenidos en nuestra investigación, que podemos respaldar la aseveración hecha en el planteamiento del problema, que la Dirección Regional de Agricultura Huánuco cuenta con una Esfera Informativa media con un 60% ya que cuenta con conocimiento de las políticas de la institución.

Entonces podemos afirmar que la variable comunicación organizacional influye significativamente con el desempeño laboral. (p. 95).

Hidruogo y Pucce (2016) en su tesis “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios, Pimentel”, para obtener el título de Licenciado en Administración, cuyo objetivo es diagnosticar el nivel de desempeño laboral actual del talento humano del área administrativa, en cuanto al diseño es cuantitativo no experimental, su muestra es de 10 colaboradores, concluye que:

Si existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1).

Los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, e concluye que existe relación entre el rendimiento y desempeño laboral, debido a que para sus colaboradores su desempeño es aceptable. (p. 184).

Esparza (2016) en su tesis “El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de contabilidad en la Empresa El Rocio S.A - Trujillo”. Para obtener el grado de Licenciatura, con un estudio básico de nivel descriptivo de diseño no experimental con corte transversal. Cuenta con una población de 167 colaboradores y una muestra de 28 colaboradores. Utiliza la encuesta como instrumento de investigación, concluyendo de esta manera:

El efecto que tiene el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A, tiene una relación escasa entre sí, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.1751$, indica la baja relación entre las variables estudiadas que el desempeño laboral depende poco del estilo de liderazgo en área de contabilidad.

El desempeño del personal de área de contabilidad de El Rocio S.A, tiene un desempeño destacado en 14.3%, bueno con un 46.4% y regular con un 39.3%, indicando que más del 50% de los trabajadores cumple con las expectativas en el trabajo, tareas a cumplir, objetivos y metas trazadas del área. (p. 40).

Clemente (2015) en su tesis “El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, Huancavelica – 2013”, para obtener el grado de Licenciatura. Su método es inductivo, deductivo y correlacional. Su instrumento fue la encuesta, su muestra está formada por 35 colaboradores. Concluye:

Se ha determinado que la relación entre el Desempeño laboral y la Eficiencia de Gestión del personal administrativo es del 92.2% de los casos en la Municipalidad de Anchonga, dicha relación es positiva y significativa.

2.1.3. Antecedentes Locales:

Quesada (2012) en su tesis “El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012”, para grado Magisterial. Tiene un estudio descriptivo correlacional. Esta tesis tiene como población y muestra 99 colaboradores, con un instrumento que es la encuesta, dice en sus conclusiones:

Los resultados de la investigación demuestran que tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas.

Significa que el comportamiento organizacional tiene que ver con la dirección por excepción pasiva que asumen los directivos en un nivel medio.

Los resultados de la investigación reportan que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru”. (p. 87).

Pérez y Verástegui (2012) en sus tesis “Propuesta Motivacional Para Mejorar El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De Una Mype De Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012; Universidad Autónoma del Perú – Lima”, para obtener el grado de licenciatura, tiene un estudio tipo descriptivo-propositiva. Cuenta con una población y muestra de 34 colaboradores, teniendo como instrumento la escala de Likert, siendo sus conclusiones:

La motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los colaboradores, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionen un alto rendimiento para la empresa por lo tanto se deben tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal.

La evaluación de desempeño, de acuerdo a la encuesta, es una herramienta que ayuda a los colaboradores a que fortalezcan sus debilidades dentro de su trabajo.

Rodríguez (2016) en su tesis “Programa de Comportamiento Organizacional de la Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, para optimizar servicios de tercerización que presta la sede administrativa de Backus; Universidad Ricardo Palma – Lima”.

Para el grado de Licenciatura. Tiene un estudio descriptivo, con una población y muestra de 57 colaboradores de la empresa, y se utilizó la entrevista y encuesta como instrumento, entre sus conclusiones:

Se considera que el análisis realizado de las variables del Comportamiento Organizacional si permite incrementar la eficiencia de los servicios de tercerización que la empresa IAYS presta a la sede administrativa de Backus.

Existe un ambiente propicio para la aparición de conflictos en la empresa: valores como la obediencia no están extendidos a todos los miembros, no hay buena especialización de los trabajos, las unidades de mando no son claras, el estilo de liderazgo predominante no es el adecuado. (p. 192).

Ángeles y Benites (2017) en su tesis “Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo – Huaraz”. Para obtener el grado de Licenciado en Administración. Cuenta con un estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental – transaccional, con una población y muestra de 40 colaboradores, y se utilizó como técnica la encuesta, llegan a la conclusión:

Se observa a la coordinación como una práctica ausente a través de una concentración calificadora del 57.5%, se enuncian como prácticas de “casi nunca” a la colaboración, las experiencias de los trabajadores, el manejo de información en el trabajo, el comportamiento del líder y la generación de confianza, reciben el calificativo de prácticas regulares (a veces) a la interacción y el manejo de

conflictos. El trabajo en equipo del personal administrativo en relación con el desempeño laboral presenta una relación significativa. (p. 41).

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de la variable Comportamiento Organizacional

2.2.1.1 Definiciones del Comportamiento Organizacional

Según Robbins (2004) expresa:

Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones y como ésta repercute en el desempeño. Además, el comportamiento organizacional aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia. (p. 8).

Según Chiavenato (2009) define:

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. El CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. (p. 12).

Según Amorós (2007) nos dice que: “Para que exista una organización no basta con el conjunto de personas, sino que es decisivo que dichas personas se organicen o coordinen sus actividades, ordenando la acción conjunta hacia el logro del interés de todos” (p. 6).

De acuerdo a todas estas definiciones podemos afirmar que:

✓ El comportamiento organizacional es un estudio que se le hace a grupos de personas de cómo actúan y se desenvuelven dentro de cada organización.

- ✓ Es el que investiga el propósito que tiene cada colaborador para con su empresa, en mejora de la eficiencia de dicha organización.

2.2.1.2. Importancia del comportamiento organizacional:

El Comportamiento Organizacional es importante para toda empresa, pues es el que ayuda a conocer y comprender los distintos tipos de relaciones entre los colaboradores, también ayuda a entender como el entorno influye dentro de la empresa. El Comportamiento Organizacional atiende a cada colaborador y por ello es básico darle valor a cada uno de ellos para que se sientan reconocidos dentro de esta y así sumar riqueza.

2.2.1.3. Características del comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional tiene tres niveles importantes dentro de su función:

Nivel individual:

Tiene a estar conectado con la psicología, teniendo dentro de ella algunas características como: satisfacción, toma de decisiones, motivación, el aprendizaje de cada individuo, personalidad de cómo se van a desarrollar dentro de la cada organización, entrenamiento para poder elevar la productividad.

Nivel grupal:

Se destaca la parte social que tiene cada individuo; como por ejemplo los equipos de trabajo, las dinámicas en grupo, la más importante la comunicación que tienen con los demás para llevar un buen clima, y en todo el comportamiento que tienen entre ellos.

Nivel organizacional:

Es la que envuelve la conducta de cada individuo y de los grupos que conforma, aquí se incluye todo lo relacionado a la organización como los procesos grupales, toma de decisiones en grupo, el ambiente organizacional, los conflictos entre ellos, y la comunicación.

Tiene algunos factores clave como:

Las personas; parte fundamental para que las empresas tengan éxito dentro del mercado.

Su estructura; esta define la relación formal de las funciones que cumplirán, las personas tienen que estar relacionadas entre sí para que su trabajo se coordine efectivamente.

La tecnología; recurso que aporta e influye para que las tareas se realicen bien.

El entorno; puede afectar de manera positiva o negativa (competencia).

2.2.1.4 Teorías relacionadas a la variable Comportamiento organizacional

Teoría Z:

William Ouchi (1981), por López (2004), considera que existen tres tipos de empresa, la del tipo A que son empresas americanas, las del tipo J que son firmas japonesas y las Z que tienen una nueva cultura, pues esta última es muy poco aplicada en las organizaciones. Esta teoría es participativa y se basa en las relaciones humanas, ya que pretende entender y ver al colaborador como un ser integral que no puede separar su vida personal de su vida laboral, es por ello que invoca ciertas condiciones como el trabajo en equipo, relaciones interpersonales estrechas, toma de decisiones colectiva, confianza,

todas ellas aplicadas a obtener un mayor rendimiento y así conseguir mayor productividad empresarial. Según Ouchi, en la Teoría Z la persona se integra a una organización y crea un sentido de identificación que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos empresariales.

Ouchi identifica trece pasos para transformar la organización en una empresa Z:

1. Comprender primeramente el tipo Z de organización y el papel que han de jugar los participantes en la transmisión.
2. Reevaluar la filosofía establecida en la organización a punto de transformarse.
3. Definir la nueva filosofía a implementar y hacer partícipe a la directiva de la nueva dirección a tomar.
4. Comenzar la implementación creando las estructuras y los incentivos.
5. Desarrollar los lazos personales entre los participantes de la nueva organización.
6. Re-evaluar el progreso hasta este punto.
7. Participar al sindicato en proceso.
8. Estabilizar el número y categorías de empleados.
9. Establecer el sistema (lento) de evaluación y promoción de los trabajadores.
10. Ampliar y generalizar las carreras de los trabajadores.
11. Implementación final hasta este punto.

12. Promover la participación y dedicación de los trabajadores a la organización.

13. Promover la dedicación totalmente envolvente entre los empleados.

Factores de la Teoría Z

1. Formación de todos sus colaboradores, desde arriba hacia abajo y viceversa.
2. Existe un plan de capacitación constante, integral.
3. Su política conduce a disminuir la rotación del personal.
4. Se ha adaptado a un proceso más lento para la evaluación y promoción del personal.
5. Los objetivos y políticas, en la teoría Z, han de ser totalmente congruentes.

2.2.1.5. Dimensiones:

Comunicación

Ouchi (1981) afirmó que: “La base de la comunicación es la comunicación, la credibilidad y la apertura, esto es lo que caracteriza a las relaciones interpersonales en una organización tipo Z” (s.p).

Robbins (2005) dijo que: “Comunicación es la comprensión y transferencia de los significados que tienen las personas entre ellos” (p. 256).

Chiavenato (2006) expresó: “La comunicación es el intercambio de información entre varias personas, es uno de los procesos

fundamentales en la organización social y la experiencia humana” (p. 110).

Liderazgo

Chiavenato (2009) menciona que: “Es la influencia interpersonal ejercida en alguna situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana, con consecuencia de realizar los objetivos establecidos” (p. 562).

Kotter (1988) dijo: “El liderazgo es el proceso o actividad de influenciar a las personas para que se desempeñen voluntariamente en el logro de los objetivos de la organización” (p. 65).

Trabajo en equipo

Robbins (2005) dijo que: “Trabajo en equipo es un grupo cuyos esfuerzos dan como resultado un desempeño mayor para su desarrollo. Con una ventaja de que responden a los cambios siendo más flexibles” (p. 367).

Amorós (2007) definió: “El trabajo en equipo se define en que los individuos interactúan entre sí, ya que se han unido para lograr objetivos y metas en común. Teniendo como etapas la formación, la tormenta, la normatividad, el desempeño y el movimiento” (p. 107).

Toma de decisiones

Chiavenato (2006) dijo: “Toma de decisiones es un proceso de identificar una acción para enfrentar y resolver un problema en general, obteniendo ventaja cuando se tenga una oportunidad” (p. 300).

Méndez (2008) dijo que: “Es elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial” (s.p.).

2.2.2 Bases Teóricas de la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta a través del cual la organización mide el desenvolvimiento y el grado de adecuación que tiene cada colaborador en sus puestos de trabajo; y así poder mejorar los resultados de ellos con algunos planes de mejora. Cuyo propósito es el de autoanalizar el desempeño de cada colaborador de la empresa identificando sus fortalezas y debilidades.

2.2.2.1 Definiciones de la evaluación de desempeño

Algunos autores nos dicen:

Chiavenato (2009) sostiene que: “La evaluación del desempeño es una apreciación del desempeño de cada persona en función a las actividades que cumple en el cargo o del potencial de desarrollo” (p. 246).

Harper y Lynch (1992) plantean que es: “Una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más objetiva posible, el rendimiento de colaboradores de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales” (p. 280).

Byars y Rue (1996) sostienen: “La Evaluación del Desempeño, es un proceso para así poder determinar y a la vez comunicar a los colaboradores sobre la forma en que se están desempeñando dentro de su trabajo” (p. 583).

2.2.2.2. Importancia de la evaluación de desempeño

Evaluar a un colaborador es un componente fundamental, pues ayuda a implementar estrategias hacia la eficacia, además que permite medir el logro de los objetivos a través de ellos y realizar una retroalimentación sobre su comportamiento y desempeño de cada uno.

Esta tiene un impacto positivo, pues gracias a esta evaluación se puede optimizar la elección del personal, implementar medidas para aumentar la motivación del colaborador, también detecta las áreas que están bajas para así mejorarlas.

Se tienen en cuenta algunos puntos para la evaluación como: la conducta, los objetivos de la empresa como también personales, el desarrollo tanto personal como grupal, el trabajo en equipo, las habilidades y tácticas que tienen ellos para ayudar a mejorar la organización.

2.2.2.3. Características de la evaluación de desempeño

Dentro de la Evaluación de Desempeño hay tres tipos de características importantes, las cuales son:

Continúa

Es una evaluación que se realiza constantemente a los colaboradores durante todo el año que se encuentran dentro de la organización.

Sistemática

Aquí se planifica y se organiza el proceso que se llevara a cabo para realizar la evaluación de desempeño; luego se tiene que hacer seguimientos constantes de cómo van.

Basada en la Evidencia

Se sustenta en demostraciones y pruebas objetivas, que se obtuvieron del desempeño laboral de los colaboradores.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable evaluación de desempeño

Alles (2005), muchas organizaciones invierten sumas de dinero en la implantación de un modelo de gestión por competencias, pero luego no saben cómo continuar. En realidad, no es como no sepan cómo hacerlo, sino que allí radica la problemática mayor. El modelo apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: **Selección**, para para que solo ingresen personas que tengan las competencias deseadas; **Evaluación de desempeño**, para conocer el grado de competencia de cada colaborador; y el **desarrollo** de las mismas.

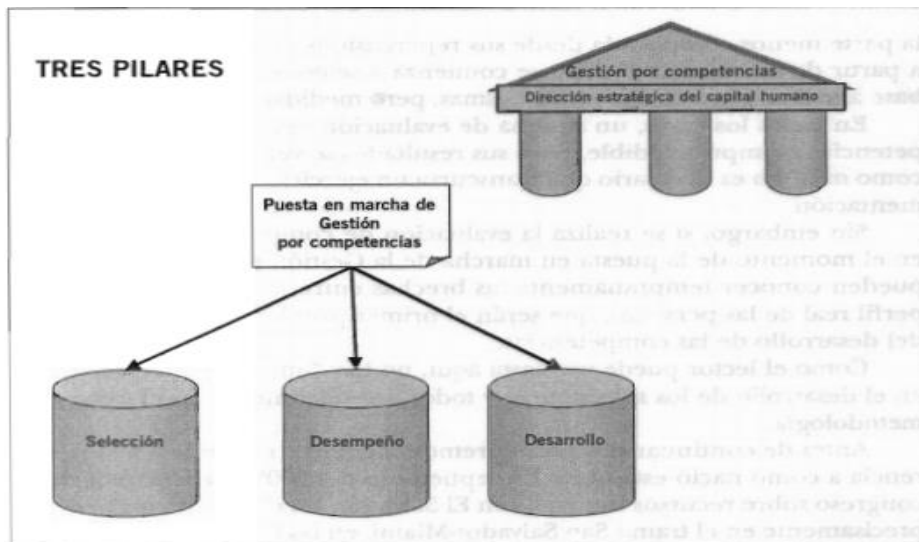


Figura 1. Tres Pilares. Fuente: Alles, Martha.

Según Alles, por Chico (2011), muestra métodos de evaluación de desempeño, cada uno con diferentes ventajas.

Clasificación:

Métodos de características: Se basan en el desempeño evaluado como, liderazgo, creatividad, confiabilidad, para el presente o futuro de la organización.

Métodos de comportamiento: Permiten al evaluador conocer el punto en que el colaborador se aleja de la escala. Describen que acciones deberían o no exhibirse en el puesto.

Métodos de resultado: Se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del colaborador o de objetivo de desempeño.

2.2.2.5. Dimensiones

Motivación

Alles (2007) precisó que: “La motivación y el establecimiento de objetivos: se espera que un individuo se comprometa personalmente y persista en sus intentos por alcanzar un objetivo cuando se ha comprometido a ello” (p. 188).

Chiavenato (2000) definió que: “La motivación es el resultado del intercambio que se da en relación al individuo y la situación que se encuentra. Para que una persona se encuentre motivada debe estar viviendo el momento” (p. 70)

Habilidades

Robbins (2004) señaló que: “Es el conocimiento y las técnicas necesarias para realizar importantes tareas en la empresa” (p. 4).

Chiavenato (2002) dijo: “Es la capacidad que tiene cada persona, las destrezas adecuadas que ponen en práctica para recibir los buenos resultados, existen tres tipos: técnica, humanas y conceptuales” (p. 32).

Eficiencia

Robbins (2005) afirmó que: “Significa hacer una tarea de manera correcta, y se refiere a la relación existente entre los productos y los insumos” (p. 5).

Koontz y Weihrich (2004) dicen que: “es el cumplimiento de tareas con el menor uso de recursos y menor tiempo estimado, para cumplir los objetivos de la organización” (p. 14).

Rendimiento

Chiavenato (2000) define como: “acciones o comportamientos de los colaboradores dentro de la organización, y es la fortaleza más relevante con la que cuenta la empresa” (p. 359).

Motowidlo (2003) lo concibe como: “el calor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos de un colaborador lleva a cabo en un periodo determinado. Puede ser positivo o negativo, en función a un buen o mal rendimiento” (p. 86).

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada

Comportamiento Organizacional

Estudio para conocer como los colaboradores se desenvuelven dentro de la empresa para la mejoría de ésta, en este caso es

importante para S3A Trading porque así podrá conocer como sus colaboradores están trabajando y saber sus necesidades.

Evaluación de Desempeño

Técnica para evaluar de manera objetiva la conducta laboral a cada colaborador y así poder proporcionar una retroalimentación.

Comunicación

Intercambio de información entre varias personas de S3A Trading para crear un mejor ambiente laboral.

Trabajo en equipo

Formación y colaboración de los trabajadores de la empresa para que se llegue a lograr los objetivos de S3A Trading.

Motivación

Influencia por parte tanto del gerente o de los mismos colaboradores de S3A Trading para la mejoría de la empresa.

Venidero

Que existirá o está por venir en un futuro para que en S3A Trading se puedan desenvolver mejor los colaboradores.

Interdisciplinario

Conjunto de varias disciplinas culturales o científicas, bien para hacer estudios, investigaciones donde cooperan expertos en distintas situaciones.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En el caso de esta investigación el tipo de estudio es no experimental, pues solo se observa el fenómeno a través de teorías, dado que pondrá de manifiesto las características actuales que presentaba un fenómeno determinado. Y es de corte transversal, porque se observa en un único momento.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la investigación no experimental como: “estudios que se realizan sin la manipulación de las variables y en el que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

Según Hernández. (2014) se refieren al corte transversal como:

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.154).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación corresponde a descriptiva correlacional, ya que se pretende determinar la relación del comportamiento organizacional y evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018.

Hernández (2014) dice que:

Un estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en

una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables (p. 92).

3.2. Población Y muestra

Población

Según Jany (1994) citado en Bernal (2010) sostiene que la población es: “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia; o bien, unidad de análisis” (p. 48).

La población del presente estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa S3A trading SAC.

Muestra

En el presente trabajo de investigación la población es igual a la muestra, es decir se utilizó el muestreo no probabilístico, con criterio censal.

Para Parra (2003) define que “un muestreo No Probabilístico corresponde a procedimientos de selección de muestras en donde intervienen factores distintos al azar” (p. 45).

Según Ramírez (2007) afirma “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 159).

La muestra forma parte de la población y es la que permite que se generalice los resultados de dicha investigación. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), pues la muestra “es el subconjunto de la población” (p. 305).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

H1: Existe relación significativamente entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la evaluación de desempeño con la comunicación en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

Existe relación entre la evaluación de desempeño con el liderazgo en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

Existe relación entre la evaluación de desempeño con la toma de decisiones en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

Existe relación entre la evaluación de desempeño con el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual del Comportamiento Organizacional

Se realiza un estudio dentro de la organización a cada persona y/o grupos de cómo es que actúan dentro de ellas, con la finalidad de conocer si es eficaz o no; y aplicar dicho desenvolvimiento para la mejora continua de cada empresa (Chiavenato).

Definición operacional del Comportamiento Organizacional

Puntuaciones del cuestionario de comportamiento organizacional, que consta de 24 preguntas, con 5 tipos de respuesta (escala de Likert), para determinar el nivel de comportamiento organizacional, en base a 4 dimensiones denominadas; trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y toma de decisiones, de las cuales cada una cuenta con 3 indicadores.

Definición conceptual de la Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es como cada persona se desempeña en su centro de trabajo, en función a las actividades y metas que cumple con la finalidad de alcanzar buenos resultados y aumentar su potencial de desarrollo; además es un proceso que se utiliza para dar un valor o juzgar, las cualidades y/o habilidades de las personas y, sobre todo, su contribución con la organización en la que se encuentra (Chiavenato).

Definición Operacional de la Evaluación de Desempeño

Puntuaciones del cuestionario de evaluación de desempeño, que consta de 24 preguntas, con 5 tipos de respuesta (escala de likert), para determinar el nivel de evaluación de desempeño, en base a 4

dimensiones denominadas; motivación, habilidades, eficiencia y rendimiento, de las cuales cada una cuenta con 3 indicadores.

Operacionalización

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización del comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
	Entusiasmo- Relaciones			
Comunicación	Interpersonales- Participación	Del 1 al 8		Bajo
Liderazgo	Enseñanza- Control- Influencia	Del 9 al 17	1 = Nunca	60 - 140
	Empatía –		2 = Casi Nunca	Regular
Toma de Decisiones	Responsabilidad - Cooperación	Del 18 al 24	3 = A veces	141 - 220
			4 = Casi Siempre	Alto
			5 = Siempre	221 - 300
Trabajo en Equipo	Eficiencia-Capacidad- Estrategias	Del 25 al 32		

Tabla 2

Operacionalización de la evaluación de desempeño

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Motivación	Salario – Satisfacción - Personalidad	Del 33 al 39		
Habilidades	Velocidad – Destrezas - Conocimiento	Del 40 al 45	1 = Nunca	Ineficiente 60 - 140
Eficiencia	Flexibilidad – Productividad –Uso de recursos	Del 46 al 53	2 = Casi Nunca	Medianamente
			3 = A veces	eficiente
Rendimiento	Disciplina – Compromiso – Cumplimiento de Actividades	Del 54 al 60	4 = Casi Siempre	141 - 220
			5 = Siempre	Eficiente
				221 - 300

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

Para esta investigación se utilizó el método cuantitativo, ya que los datos que fueron recolectados se analizaron y se comprobaron mediante pruebas estadísticas.

Técnica

En esta investigación se utilizó como técnica, la encuesta la cual fue realizada a los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC., a través de un cuestionario que viene a ser el instrumento con el cual se recolecto la información.

Según Sandhusen (2002), “las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo” (p. 103).

3.6 Descripción de los instrumentos utilizados

En esta investigación se utilizó como instrumento, el cuestionario y para poder clasificar las respuestas del cuestionario se utilizó la escala de Likert.

Instrumentos

Instrumento I: Cuestionario del Comportamiento Organizacional

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para describir la variable comportamiento organizacional

Autor: Kattya Adrianzén López

Año: 2018

Procedencia: Universidad Autónoma del Perú

Universo de estudio: S3A TRADING SAC.

Nivel de confianza: 95.0%

Margen de error: 5.0%

Tamaño muestral: 30 colaboradores

Tipo de técnica: Encuesta

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las 4 dimensiones del comportamiento organización dentro de la organización como son: trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y toma de decisiones. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 24 preguntas y para clasificarlas se utilizará la escala de Likert, donde se emplean valores del 1 al 5 con escalas donde 1 equivale a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Normas de aplicación

Valores:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Normas de calificación

Para calificar los resultados, se debe sumar por dimensión, previamente los cortes medios, percentil 0.75, la desviación estándar y media, luego se suma los totales por área y así mismo un total general del instrumento, para luego ubicarlos en la tabla y así poder determinar el nivel de comportamiento organizacional y de sus dimensiones.

Instrumento II: Cuestionario de la Evaluación de Desempeño

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para describir la variable evaluación de desempeño

Autor: Kattya Adrianzén López

Año: 2018

Procedencia: Universidad Autónoma del Perú

Universo de estudio: S3A TRADING SAC.

Nivel de confianza: 95.0%

Margen de error: 5.0%

Tamaño muestral: 30 colaboradores

Tipo de técnica: Encuesta

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las 4 dimensiones de la evaluación de desempeño dentro de la organización como son: motivación, habilidades, clima laboral y rendimiento. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 24 preguntas y

para clasificarlas se utilizará la escala de Likert, donde se emplean valores del 1 al 5 con escalas donde 1 equivale a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Normas de aplicación

Valores:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Normas de calificación

Para calificar los resultados, se debe sumar por dimensión, previamente los cortes medios, percentil 0.75, la desviación estándar y media, luego sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, para luego ubicarlos en la tabla y así poder determinar el nivel de comportamiento organizacional y de sus dimensiones.

3.7 Análisis Estadísticos e Interpretación de los datos

Los datos obtenidos de las encuestas se ordenaron en una hoja de cálculo del programa Excel. Luego se procesaron por el programa SPSS 22, para lo cual primero se procesó el análisis de fiabilidad para ambas variables, compensado con la validación de criterio experto; luego se procedió a realizar los estadísticos descriptivos de cada variable y dimensiones respectivamente; a continuación se realizó el cálculo de cada variable y dimensión, para así pasar a los cortes respectivos de éstas, luego proceder a presentar los resultados a los

objetivos descriptivos de cada variable y dimensión respectivamente, para la cual se representa las frecuencias y porcentajes en grafico de barras en Excel.

Por consiguiente, se procedió a analizar las tablas cruzadas de las dos variables y dimensiones. Luego se realizó las correlaciones de las variables y su contraste de hipótesis, para obtener los resultados del p – valor con su grado de significancia.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento.

Validez del instrumento de la variable comportamiento organizacional

El instrumento fue validado a través de criterios de los jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. Por consiguiente, se presenta los resultados.

Tabla 3

Resultados de la validación del cuestionario comportamiento organizacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Dr. Luis Marcelo	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Ing. Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad

Tabla 4

Índice de consistencia interna mediante el alfa de cronbach para el cuestionario del comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	30

Interpretación

Como se puede observar en la tabla 4, el resultado tiene un valor de 0.891, lo que indica que tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

Validez del instrumento de la variable evaluación de desempeño

El instrumento fue validado a través de criterios de los jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. Por consiguiente, se presenta los resultados.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario evaluación de desempeño

Validador	Experto	Aplicabilidad
Dr. Luis Marcelo	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Ing. Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de Fiabilidad

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante el alfa de cronbach para el cuestionario de la evaluación de desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

Interpretación

Como se puede observar en la tabla 6, el resultado tiene un valor de 0.882, lo que indica que tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

4.2 Resultados descriptivos de las variables

4.2.1 Descripción de los niveles de comportamiento organizacional en la empresa S3A Trading SAC., 2018.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de comportamiento organizacional

Niveles	Fi	%
Bajo	8	26,7
Regular	14	46,7
Alto	8	26,7
Total	3	100,0

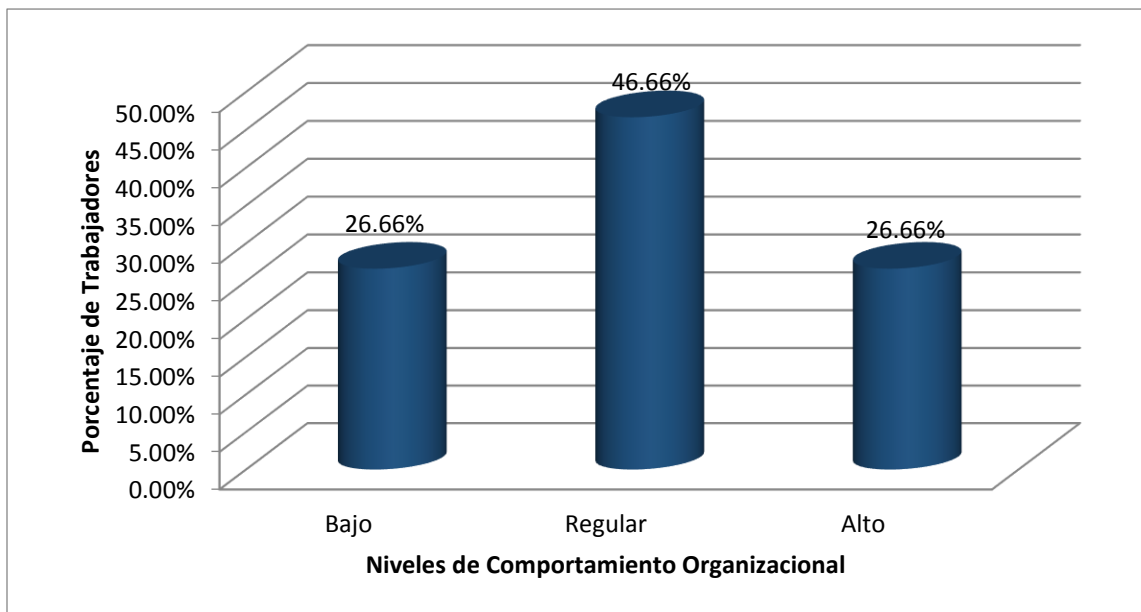


Figura 2. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de comportamiento organizacional.

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 2, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel regular, es decir el 46.6%, el 26.6% un nivel alto y bajo. La tercera parte de los colaboradores de S3A TRADING SAC., casi el 75% tienen

niveles bajo y regular pues no tienen una buena percepción en cuanto al comportamiento organizacional.

4.3 Descriptivas de las cuatro dimensiones del comportamiento organizacional

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión comunicación

Niveles	Fi	%
Bajo	7	23.33%
Regular	19	63.33%
Alto	4	13.33%
Total	30	100%

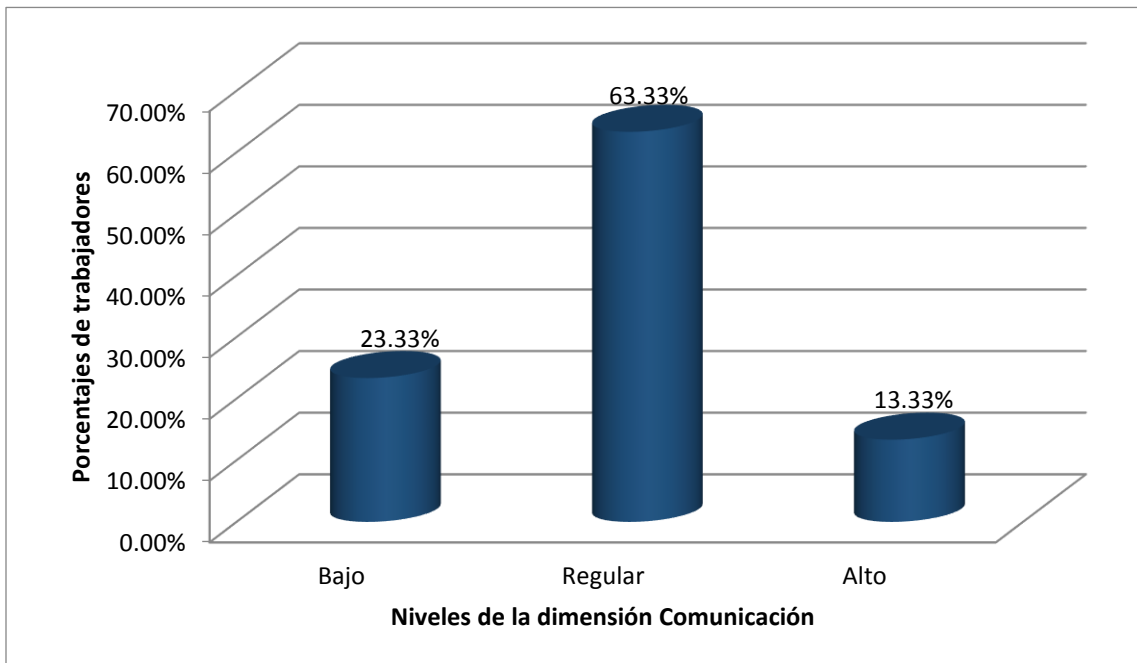


Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión comunicación.

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 3, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel regular, es decir el 63.33%, el 23.33% un nivel bajo y el 13.33% un nivel alto. El 63.33% de los trabajadores tienen una regular comunicación, pues el líder de S3A TRADING debe mejorar los canales de comunicación.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Liderazgo.

Niveles	Fi	%
Bajo	11	36.66%
Regular	10	33.33%
Alto	9	30%
Total	30	100%

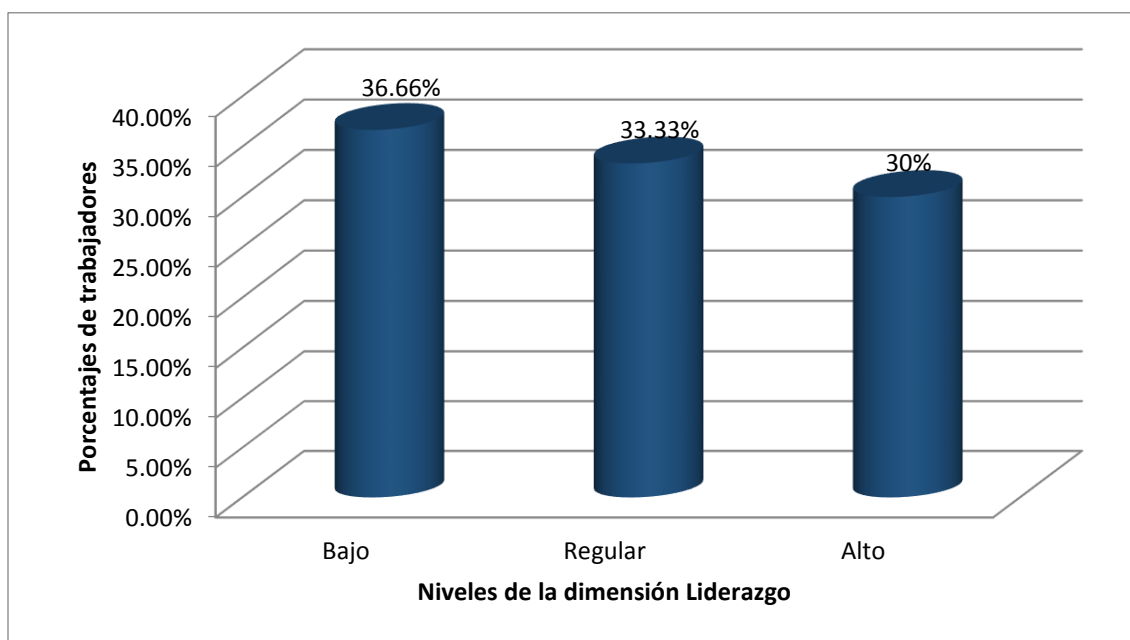


Figura 4. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión liderazgo.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 4, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel bajo, es decir el 36.66%, el 33.33% un nivel regular y el 30% un nivel alto de liderazgo. Se puede apreciar una disposición mayoritaria en el nivel bajo, por ende, toca que el jefe tome el control de líder y encamine tanto las situaciones, colaboradores y a la organización.

Tabla 10
Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Toma de decisiones.

Niveles	Fi	%
Bajo	7	23.33%
Regular	16	53.33%
Alto	7	23.33%
Total	30	100%

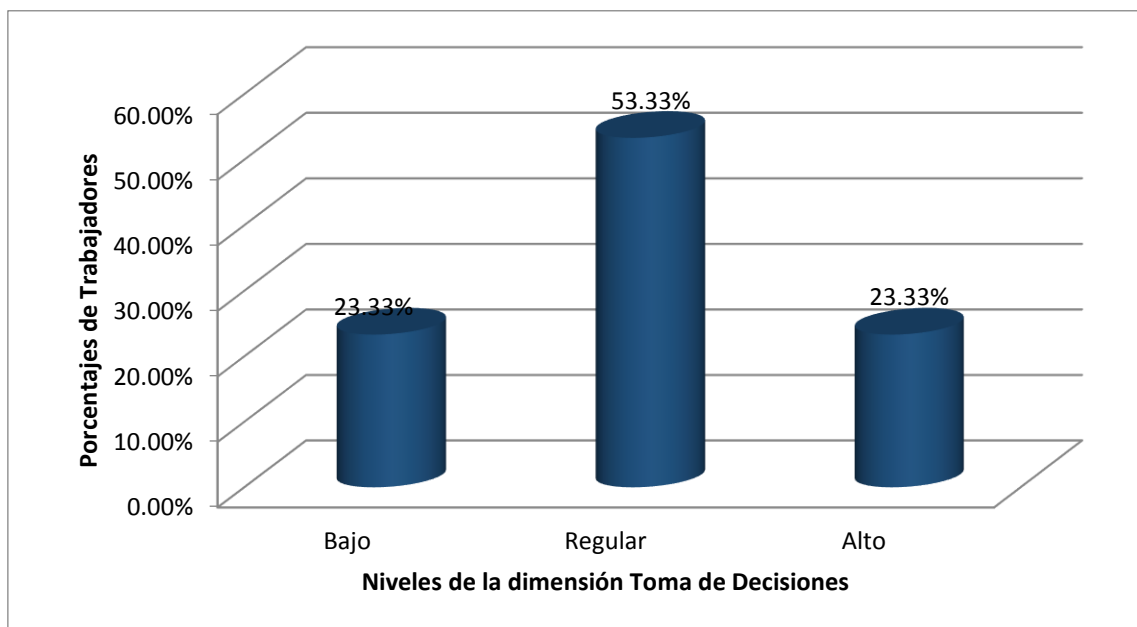


Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión Toma de decisiones.

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 5, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel regular, es decir el 53.3%, el 23.3% un nivel bueno y malo.

La toma de decisiones dentro de la organización tiene un nivel regular según los colaboradores.

Tabla 11
Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Trabajo en Equipo.

Niveles	Fi	%
Bajo	6	20%
Regular	18	60%
Alto	6	20%
Total	30	100%

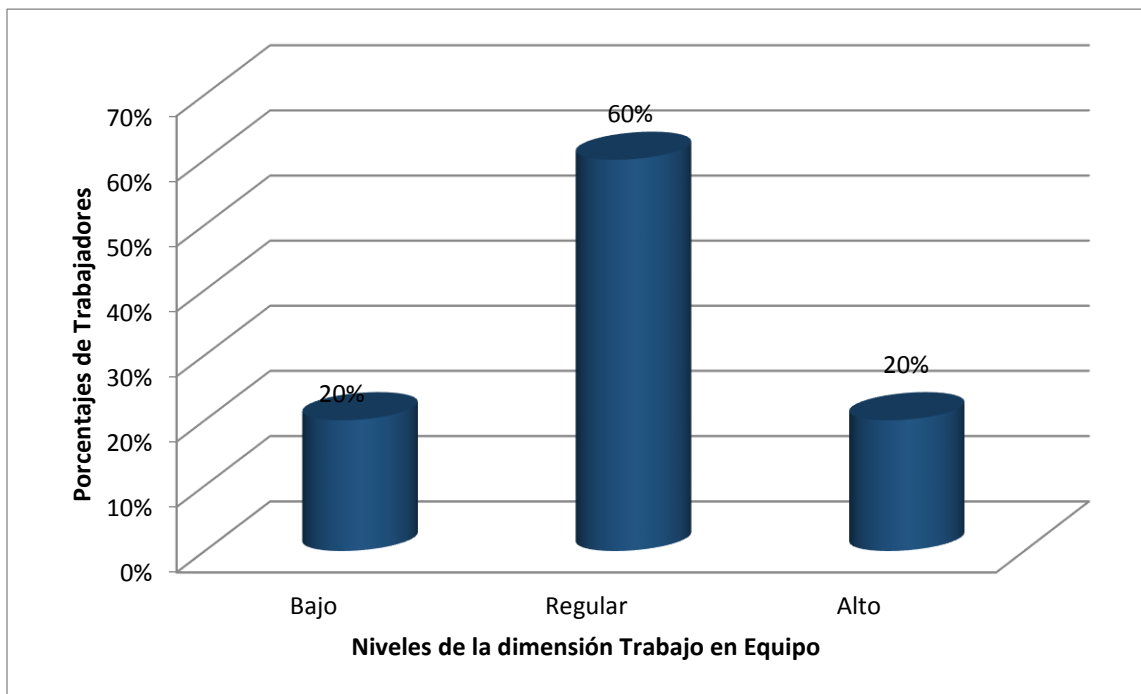


Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión Trabajo en equipo.

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 6, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel regular, es decir el 60%, el 20% un nivel bueno y el 20% un nivel malo.

Se observa que en la figura 6, se ve un alto porcentaje en los colaboradores, pues la organización debe fomentarlo para crear un mejor comportamiento organizacional.

4.4 Descriptivas de la variable Evaluación de Desempeño

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la evaluación de desempeño.

Niveles	Fi	%
Ineficiente	10	33.33%
Medianamente eficiente	13	43.33%
Eficiente	7	23.33%
Total	30	100%

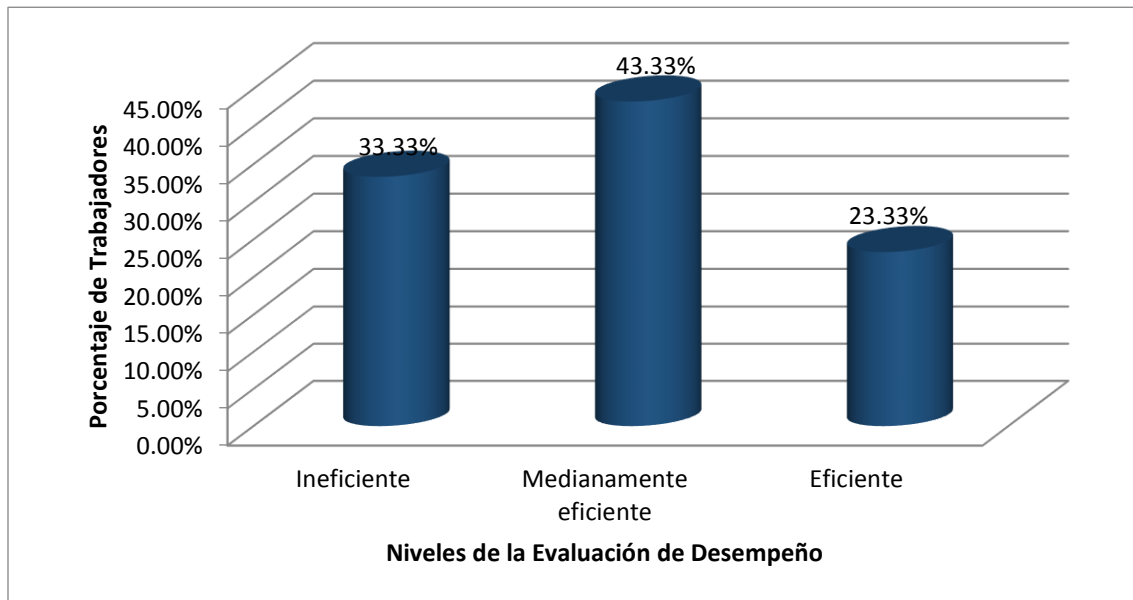


Figura 7. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la evaluación de desempeño.

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 7, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel regular, es decir el 43.33%, el 33.33% un nivel alto y el 23.33% un nivel bajo.

4.4.1 Descriptivas de las cuatro dimensiones de la Evaluación de Desempeño

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Motivación.

Niveles	Fi	%
Ineficiente	6	20%
Medianamente eficiente	20	66.66%
Eficiente	4	13.33%
Total	30	100%

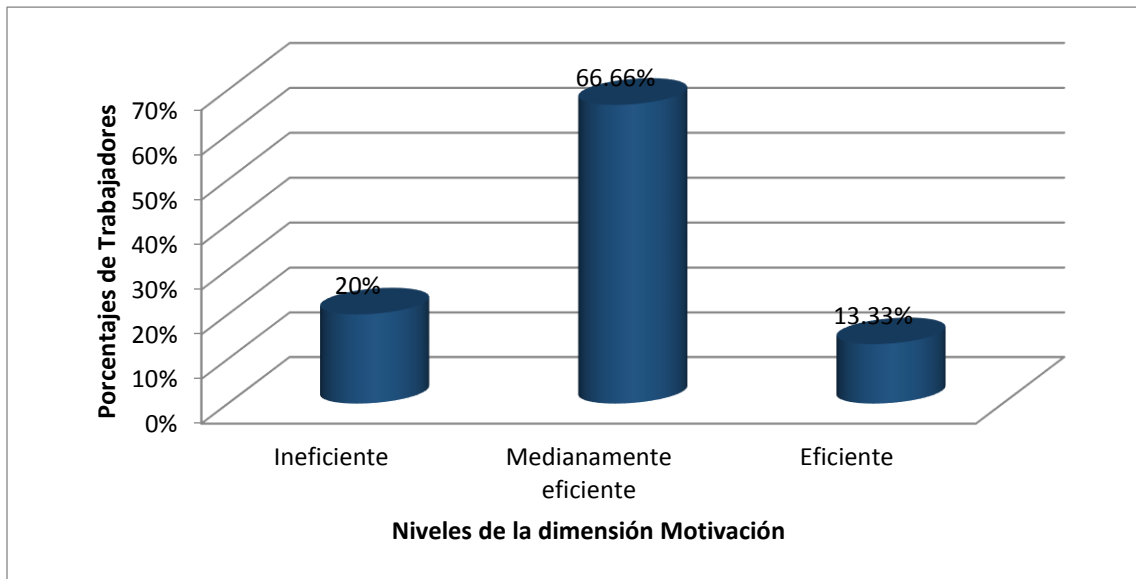


Figura 8. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión motivación.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 8, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medianamente eficiente, es decir el 66.66%, el 20% un nivel ineficiente y el 13% eficiente en cuanto a la motivación.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Habilidades.

Niveles	Fi	%
Ineficiente	8	26.66%
Medianamente ineficiente	15	50%
Eficiente	7	23.33%
Total	30	100%

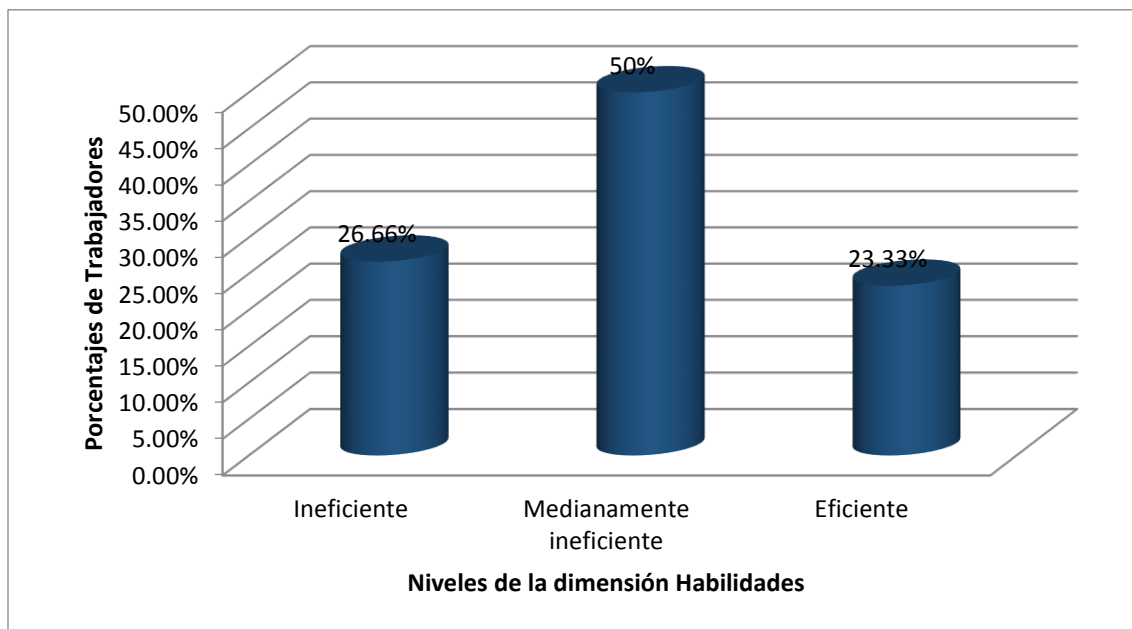


Figura 9. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión habilidades.

Interpretación

De la tabla 14 y figura 9, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medianamente eficiente, es decir el 50%, el 26.66% un nivel ineficiente y el 23.33% un nivel eficiente en cuanto a las habilidades de cada uno de ellos.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Eficiencia.

Niveles	Fi	%
Ineficiente	7	23.33%
Medianamente eficiente	15	50%
Eficiente	8	26.66%
Total	30	100%

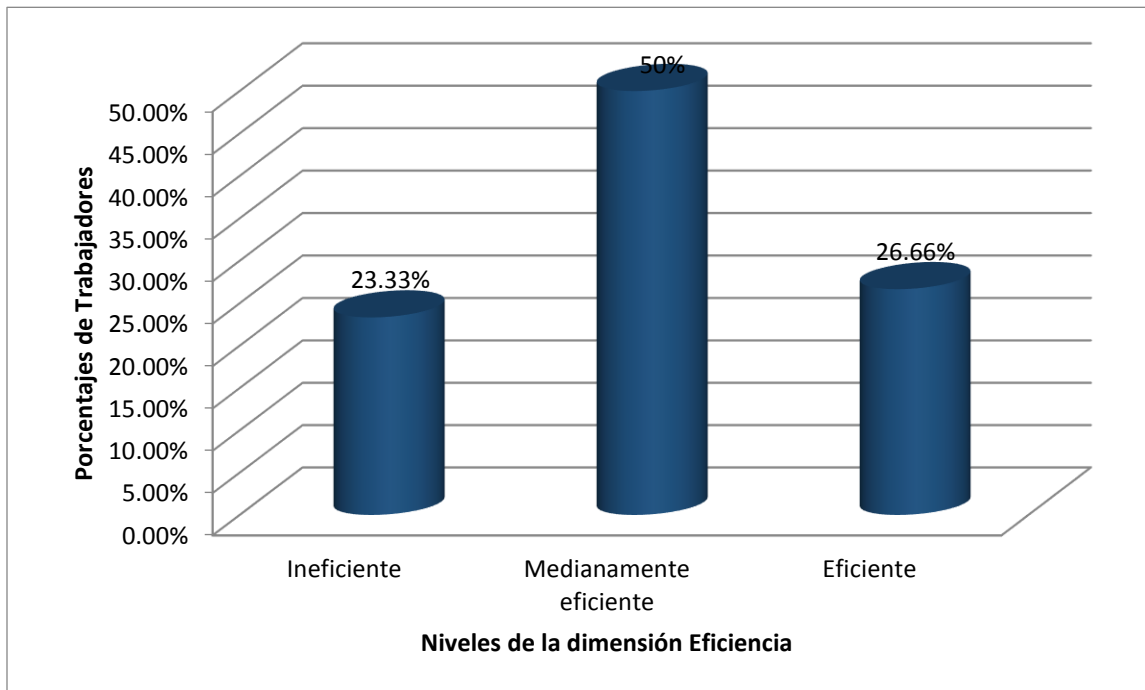


Figura 10. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión eficiencia.

Interpretación

De la tabla 15 y figura 10, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medianamente eficiente, es decir el 50%, el 26.66% un nivel eficiente y el 23.33% un nivel ineficiente en cuanto a la eficiencia dentro de la organización.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de la dimensión Rendimiento

Niveles	Fi	%
Ineficiente	10	33.33%
Medianamente eficiente	15	50%
Eficiente	5	16.66%
Total	30	100%

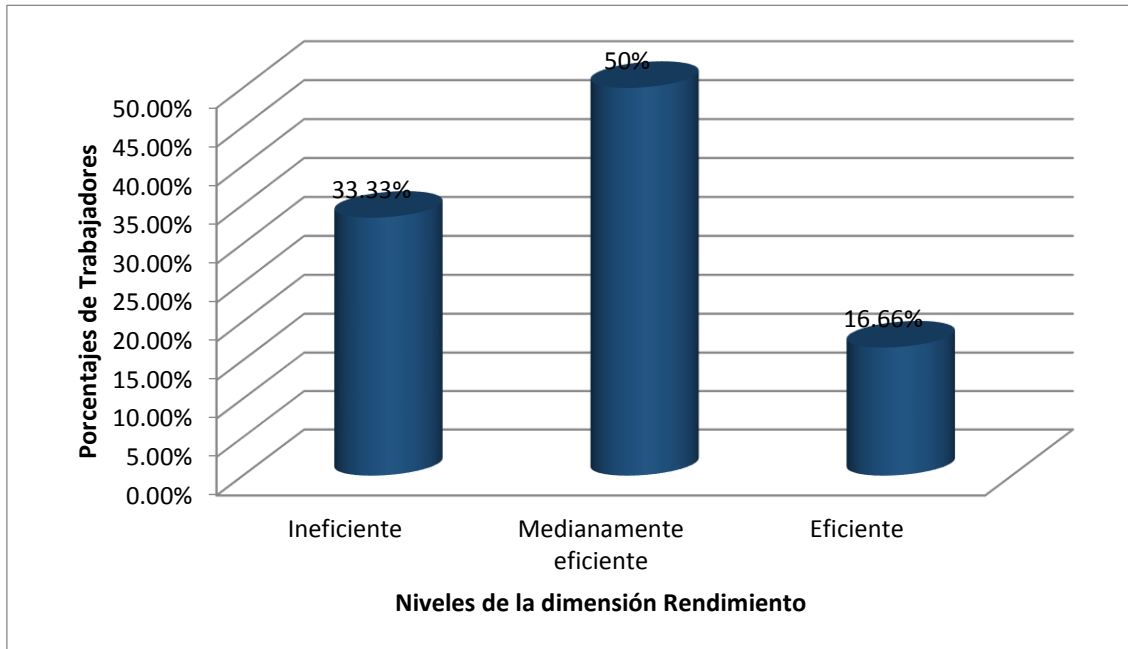


Figura 11. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la dimensión rendimiento.

Interpretación

De la tabla 16 y figura 11, se puede observar que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medianamente eficiente, es decir el 50%, el 33.33% un nivel ineficiente y el 16.66% un nivel eficiente, en cuanto al rendimiento.

4.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de comportamiento organizacional y evaluación de desempeño.

Comportamiento Organizacional	Evaluación de Desempeño (tabulación cruzada)						Total	
	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	0	0%	3	10.0%	5	0.0%	7	23.3%
Regular	4	13.3%	8	26.7%	2	6.7%	14	46.7%
Alto	6	20.0%	2	6.7%	0	0.0%	8	26.7%
Total	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%	30	100.0%

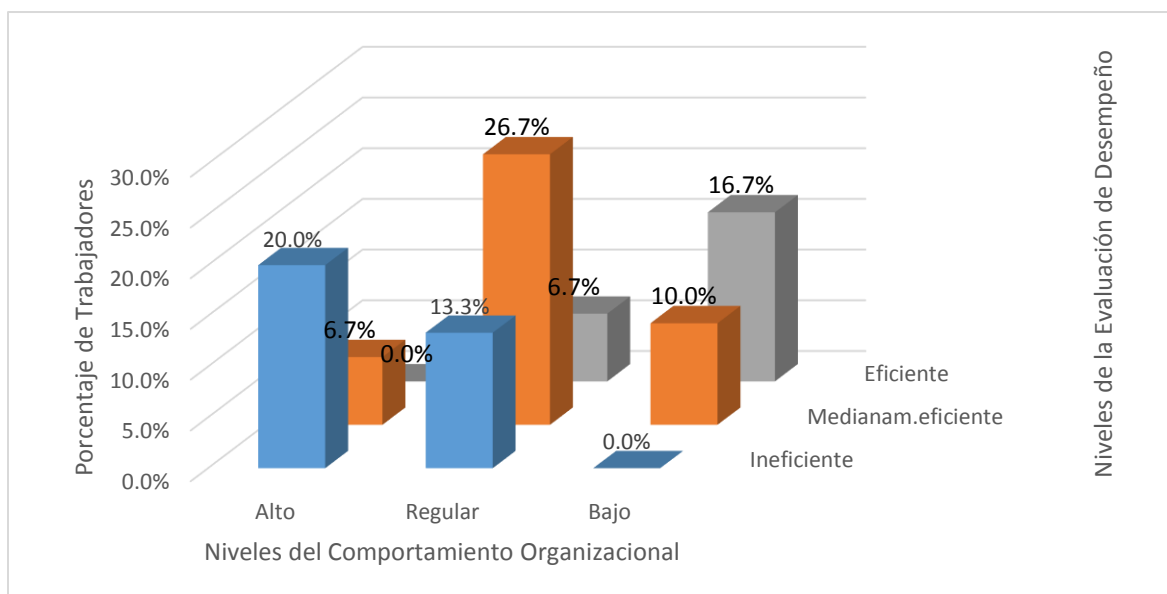


Figura 12. Distribución de porcentajes de los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC. Villa María del Triunfo, según su percepción sobre el nivel de comportamiento organizacional y evaluación de desempeño.

Interpretación

De la tabla 17 y figura 12, muestran la descripción referente a las variables comportamiento organizacional y evaluación de desempeño, donde se puede observar que el 26.7% de colaboradores perciben como nivel regular el comportamiento organizacional y a la vez como nivel medianamente eficiente a la evaluación de desempeño. Así mismo, solo el 6.7% de colaboradores señalan que el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño se encuentran en los niveles regular y eficiente respectivamente.

Resultados que demuestran, que la relación es medianamente positiva.

4.4.3 Resultados descriptivos entre la comunicación y la evaluación de desempeño.

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de comunicación y evaluación de desempeño.

Comunicación	Evaluación de Desempeño (tabulación cruzada)						Total	
	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	3	10.0%	4	13.3%	0	0.0%	7	23.3%
Regular	6	20.0%	8	26.7%	5	16.7%	19	63.3%
Alto	1	3.3%	1	3.3%	2	6.7%	4	13.3%
Total	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%	30	100.0%

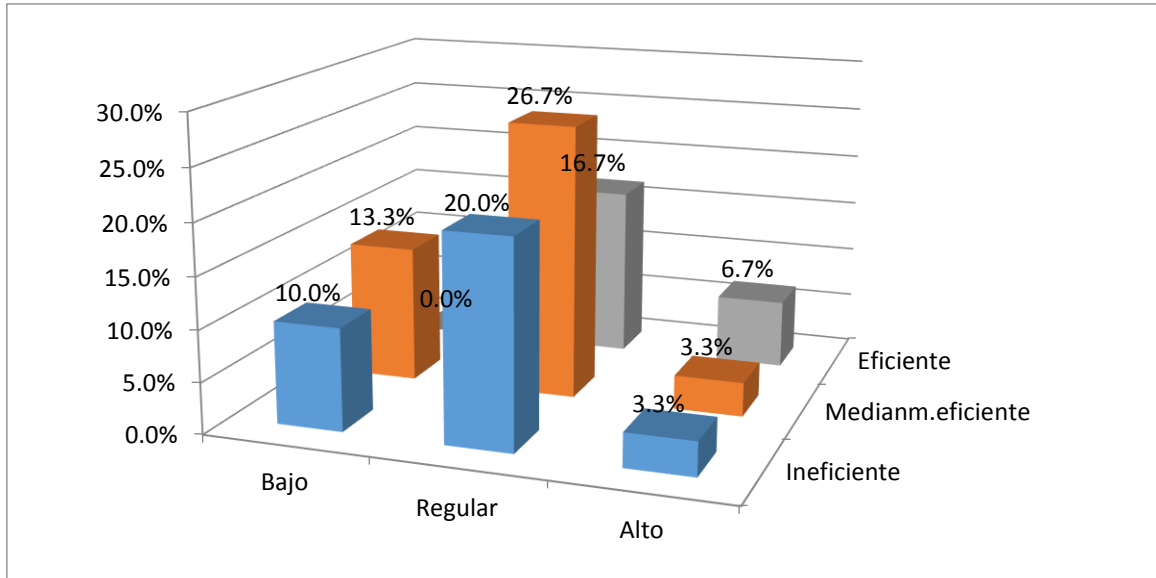


Figura 13. Distribución de porcentajes de los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC. Villa María del Triunfo, según su percepción sobre la dimensión comunicación y la evaluación de desempeño.

Interpretación

De la tabla 18 y figura 13, muestran la descripción referente a la dimensión comunicación y la variable evaluación de desempeño, donde se puede observar que el 26.7% de colaboradores perciben como nivel regular el comportamiento organizacional y a la vez como nivel medianamente eficiente a la comunicación. Así mismo, solo el 6.7% de colaboradores señalan que el comportamiento organizacional y la comunicación se encuentran en los niveles alto y eficiente respectivamente.

Resultados que demuestran, que la relación es medianamente positiva.

Resultados descriptivos entre el liderazgo y la evaluación de desempeño.

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de liderazgo y evaluación de desempeño.

Liderazgo	Evaluación de Desempeño (tabulación cruzada)						Total	
	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	8	26.7%	3	10.0%	0	0.0%	11	36.7%
Regular	2	6.7%	8	26.7%	0	0.0%	10	33.3%
Alto	0	0.0%	2	6.7%	7	23.3%	9	30.0%
Total	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%	30	100.0%

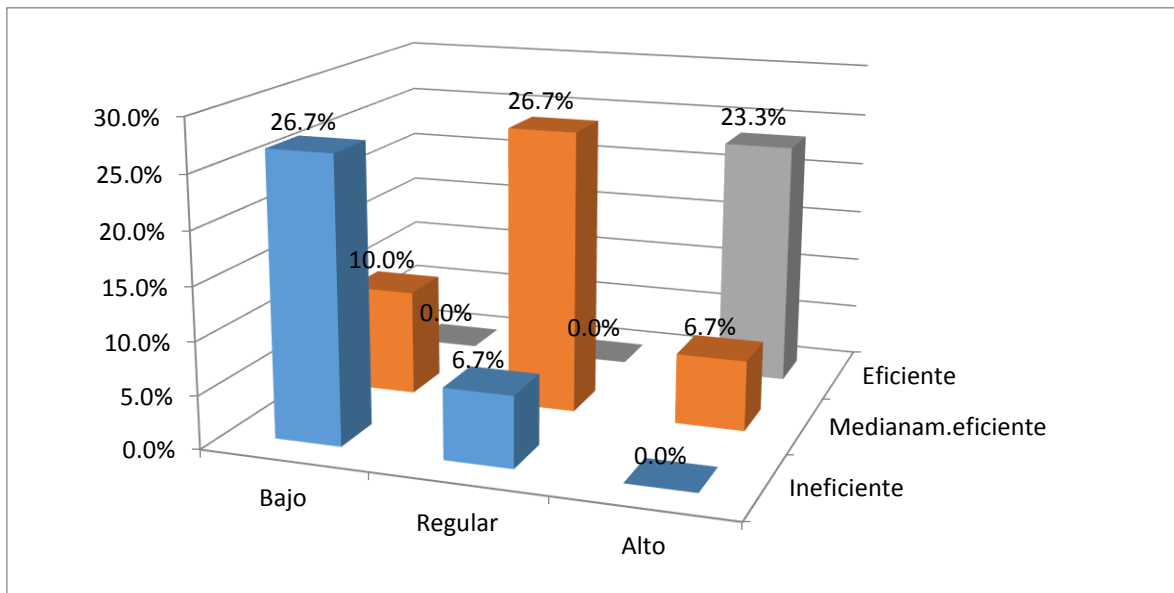


Figura 14. Distribución de porcentajes de los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC. Villa María del Triunfo, según su percepción sobre la dimensión liderazgo y la evaluación de desempeño.

Interpretación

De la tabla 19 y figura 14, muestran la descripción referente a dimensión liderazgo y la variable evaluación de desempeño, donde se puede observar que el 26.7% de colaboradores perciben como nivel regular el liderazgo y a la vez como nivel medianamente eficiente a la evaluación de desempeño. Así mismo, solo el 23.3% de colaboradores señalan que el liderazgo y la evaluación de desempeño se encuentran en los niveles alto y eficiente respectivamente.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva.

Resultados descriptivos entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño.

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de toma de decisiones y evaluación de desempeño.

Toma de Decisiones	Evaluación de Desempeño (tabulación cruzada)						Total	
	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	5	16.7%	2	6.7%	0	0.0%	7	23.3%
Regular	5	16.7%	9	30.0%	2	6.7%	16	53.3%
Alto	0	0.0%	2	6.7%	5	16.7%	7	23.3%
Total	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%	30	100.0%

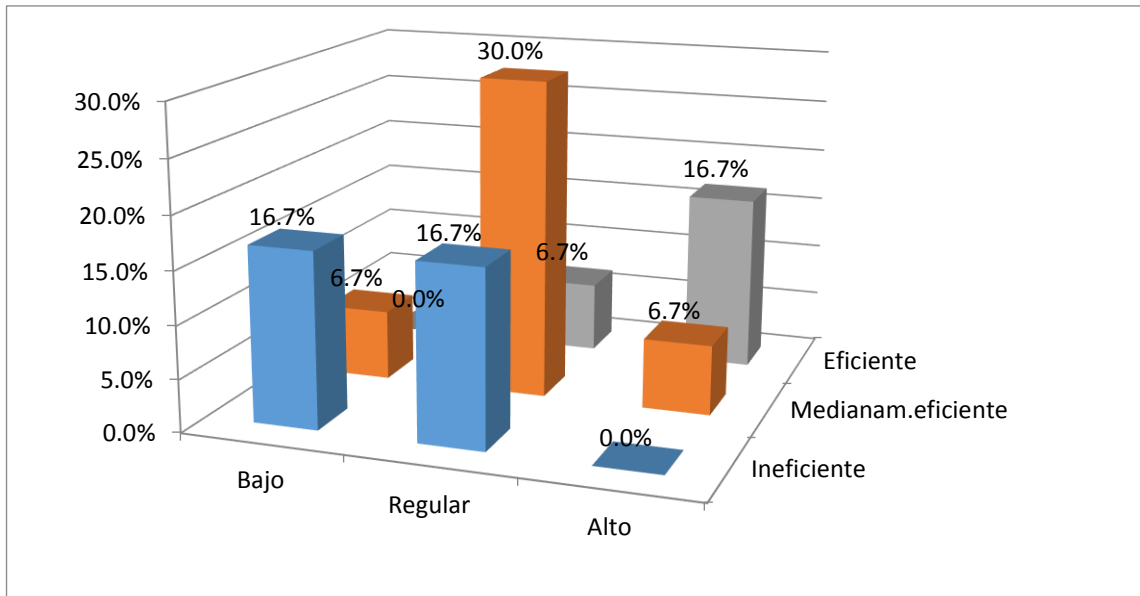


Figura 15. Distribución de porcentajes de los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC. Villa María del Triunfo, según su percepción sobre la dimensión toma de decisiones y la evaluación de desempeño.

Interpretación

De la tabla 20 y figura 15, muestran la descripción referente a dimensión toma de decisiones y evaluación de desempeño, donde se puede observar que el 30% de colaboradores perciben como nivel regular la toma de decisiones y a la vez como nivel medianamente eficiente a la evaluación de desempeño. Así mismo, solo el 16.7% de colaboradores señalan que la toma de decisiones y la evaluación de desempeño se encuentran en los niveles alto y eficiente respectivamente.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva.

Resultados descriptivos entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño.

Tabla 21

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de trabajo en equipo y la evaluación de desempeño.

Trabajo en Equipo	Evaluación de Desempeño (tabulación cruzada)						Total	
	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	13.3%	2	6.7%	0	0.0%	6	20.0%
Regular	6	20.0%	7	23.3%	5	16.7%	18	60.0%
Alto	0	0.0%	4	13.3%	2	6.7%	6	20.0%
Total	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%	30	100.0%

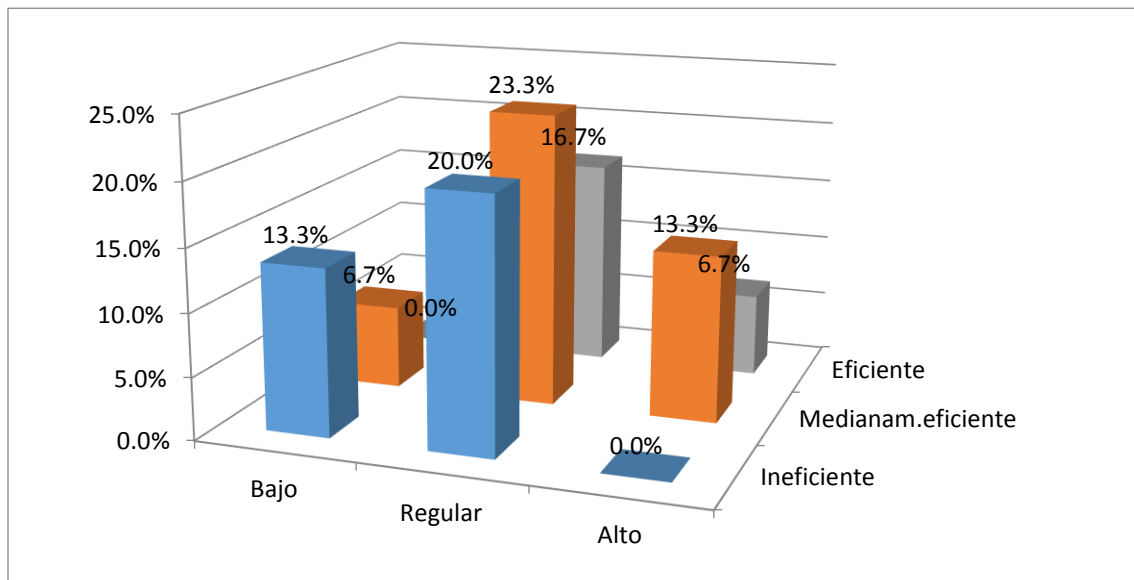


Figura 16. Distribución de porcentajes de los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC. Villa María del Triunfo, según su percepción sobre la dimensión trabajo en equipo y la evaluación de desempeño.

Interpretación

De la tabla 21 y figura 16, muestran la descripción referente a la dimensión trabajo en equipo y evaluación de desempeño, donde se puede observar que el 23.3% de colaboradores perciben como nivel regular el trabajo en equipo y a la

vez como nivel medianamente eficiente a la evaluación de desempeño. Así mismo, solo el 6.7% de colaboradores señalan que el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño se encuentran en los niveles alto y eficiente respectivamente.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva.

4.4. Resultados inferenciales

4.4.1. Prueba de la Normalidad

H₀: La distribución de la evaluación de desempeño es paramétrica normal.

H₁: La distribución de la evaluación de desempeño es no paramétrica.

Tabla 22

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Comportamiento Organizacional	Evaluación de Desempeño
N		30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,00	1,90
	Desviación estándar	,743	,759
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,233	,219
	Positivo	,233	,216
	Negativo	-,233	-,219
Estadístico de prueba		,233	,219
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

Interpretación

A través de la presente tabla se puede observar que al aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el cual corresponde debido a que el instrumento fue aplicado a 30 sujetos; se observa un resultado con un p-valor al 0,001 menor al 0.05, lo cual nos permite aceptar la hipótesis alterna, la cual nos indica que la distribución de la variable evaluación de desempeño

es una distribución no paramétrica, por lo cual, se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4.5. Procedimientos correlacionales

4.5.1. Prueba de Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23

Correlación entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño

		Comportamiento Organizacional	Evaluación de Desempeño
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 23, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de que la existencia de una relación $r= 0.673$ entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño. Es decir, este grado de correlación es directa y tiene un nivel de correlación regular.

Contraste de hipótesis:

La significancia de $p =0,000$ muestra que p es menor a 0.05 , pues permite señalar que la relación entre ambas es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC., 2018.

4.5.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación significativa entre la comunicación y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la comunicación y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC, Villa María del Triunfo,2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24

Descripción de las correlaciones entre la dimensión comunicación y la variable evaluación de desempeño.

		Comunicación	Evaluación de Desempeño
Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,267
	Sig. (bilateral)	.	,154
	N	30	30
Evaluación de Desempeño	Coefficiente de correlación	,267	1,000
	Sig. (bilateral)	,154	.
	N	30	30

Interpretación

Como la magnitud de la correlación es de 0.267, entonces decimos que la fuerza de la correlación es baja, lo cual quiere decir que existe considerable relación entre la dimensión comunicación y la variable evaluación de desempeño, por ende, como la relación es positiva entonces también es directa de tal modo que a mayor sea el nivel de la comunicación, de la misma manera se espera que se incremente la evaluación de desempeño.

Contraste de hipótesis:

La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0.05, pues permite señalar que la relación entre ambas es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe relación significativa entre comunicación y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC., 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25

Descripción de las correlaciones entre la dimensión liderazgo y la variable evaluación de desempeño

		Liderazgo	Evaluación de Desempeño
Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Como la magnitud de la correlación es de 0.803, entonces decimos que la fuerza de la correlación es alta y positiva, lo cual quiere decir que existe considerable relación entre la dimensión liderazgo y la variable evaluación de desempeño, por ende, como la relación es positiva entonces también es directa de tal modo que a mayor sea el nivel del liderazgo, de la misma manera se espera que se incremente la evaluación de desempeño.

Contraste de hipótesis:

La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, pues permite señalar que la relación entre ambas es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe relación significativa entre el liderazgo y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC., 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

H_1 : Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC, 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC, 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26

Descripción de las correlaciones entre la dimensión toma de decisiones y la variable evaluación de desempeño

		Toma de Decisiones	Evaluación de Desempeño
Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Como la magnitud de la correlación es de 0.650, entonces decimos que la fuerza de la correlación es media y positiva, lo cual quiere decir que existe considerable relación entre la dimensión toma de decisiones y la variable evaluación de desempeño, por ende, como la relación es positiva entonces también es directa de tal modo que a mayor sea el nivel de la toma de decisiones, de la misma manera se espera que se incremente la evaluación de desempeño.

Contraste de hipótesis:

La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0.05, pues permite señalar que la relación entre ambas es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe relación significativa entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC., 2018.

Prueba de hipótesis específica 4

H_1 : Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC, 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño en la empresa S3A Trading SAC, 2018.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27

Descripción de las correlaciones entre la dimensión trabajo en equipo y la variable evaluación de desempeño

		Trabajo en Equipo	Evaluación de Desempeño
Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,431*
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	30	30
Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	,431*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

Como la magnitud de la correlación es de 0.431, entonces decimos que la fuerza de la correlación es media y positiva, lo cual quiere decir que existe considerable relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable evaluación de desempeño, por ende, como la relación es positiva entonces también es directa de tal modo que a mayor sea el nivel del trabajo en equipo, de la misma manera se espera que se incremente la evaluación de desempeño.

Contraste de hipótesis:

La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0.05, pues permite señalar que la relación entre ambas es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC., Villa María del Triunfo, 2018.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.3 Discusiones

Se estima la tesis “Comportamiento Organizacional y la Evaluación de Desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC, 2018, cumplió con el objetivo general propuesto, al haber sido confirmada por la hipótesis general de investigación. Se tuvo en cuenta la teoría de William Ouchi para nuestra variable independiente, porque nos ayudó a identificar los tipos de comportamiento organizacional desde un enfoque actual. Es por ello Ouchi, (1981), citado (2004), nos explica los aspectos necesarios para conocer el comportamiento de cada colaborador y poder aumentar la relación en cuanto a la evaluación de desempeño. Respecto a la variable dependiente, se tuvo la Teoría de Martha Alles, porque orientó a conocer un enfoque de competencias donde las organizaciones pueden desarrollar y perfeccionar capacidades, habilidades de cada colaborador.

De acuerdo con los resultados encontrados en esta investigación con respecto al objetivo general: “Existe relación entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC.; han sido propicios, ya que se encontró una correlación de Rho de Spearman teniendo un 0.673, donde se puede apreciar una correlación positiva y en cuanto a la significancia de $p = 0,000$ pues nos muestra que p es menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna, siendo ésta que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la evaluación de desempeño. Coinciden con Baltodano y Espino (2016) en su tesis “Influencia del Comportamiento Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Importaciones Yelba en Matagalpa; ya que en sus resultados indica que el comportamiento organizacional

influye directamente en su desempeño laboral. Son consistentes ya que este estudio demostró la relación significativa del comportamiento organizacional y evaluación de desempeño, además tiene una muestra al igual que S3A TRADING SAC.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación, al aplicar el instrumento los resultados obtenidos en esta investigación son de magnitud de la correlación es de 0.267, lo cual expresa que es muy bajo el nivel de correlación entre la comunicación y la evaluación de desempeño de la empresa S3A TRADING SAC. En la empresa, el personal observa que la comunicación tiene un valor medio a la organización 63.33%, mientras que algunos observan que es bajo 23.33% y la otra proporción minoritaria observa 13.33%. Contrario a Carnero (2017), en su tesis “La Comunicación Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Agricultura – Huánuco, en sus resultados se obtiene un alfa de 0.795, lo cual puede afirmar que la variable comunicación organizacional influye significativamente con el desempeño laboral. No concuerda pues esto se debe a que existe un nivel bajo de comunicación por parte de los colaboradores de S3A TRADING SAC., mientras que la de Carnero si hay una mejor comunicación; esto nos plantea la necesidad de buscar posibles soluciones que aporten a que se eleve la comunicación. Por ello, una de las intenciones de esta investigación es la de promover un ambiente laboral agradable los colaboradores, consiguiendo así un mejor desenvolvimiento con su grupo de trabajo y mejorando su aporte a la organización. Esto conlleva a un gran desafío por parte de S3A TRADING, ya que tiene que centrarse en este punto débil.

En el segundo objetivo específico, después de haber aplicado el instrumento a los colaboradores de la organización, se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo y la evaluación de desempeño de la empresa S3A TRADING SAC. En cuanto, a su magnitud los resultados hallados es que tiene una correlación de 0.803, entonces decimos que la fuerza de la correlación es alta y positiva. Por lo que Esparza (2016) en su tesis “El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de contabilidad en la Empresa El Rocio S.A – Trujillo”. En sus resultados obtiene una relación escasa entre el liderazgo y el desempeño laboral, con un coeficiente $R = 0.1751$. El desempeño del personal de área de contabilidad de El Rocio S.A, tiene un desempeño destacado en 14.3%, bueno con un 46.4% y regular con un 39.3%, indicando que más del 50% de los trabajadores cumplen con las expectativas en el trabajo, tareas a cumplir, objetivos y metas trazadas del área. Se observa que esta situación no contribuye a la organización, mientras que en S3A TRADING SAC, se observa que en medida que el liderazgo siga siendo el adecuado, las condiciones laborales mejorarán.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación, se obtuvo que existe relación significativa entre la toma de decisiones y la evaluación de desempeño de la empresa S3A TRADING SAC., los resultados obtenidos según la magnitud de la correlación es de 0.650. Esto lo respalda Clemente (2015) en su tesis “El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga”, provincia de Angaraes, Huancavelica – 2013; nos muestra que el nivel de correlación es positiva y significativa en su tesis con un $r = 0.92$, pues esto indica que cuando la eficiencia aumenta, el desempeño también tiende a aumentar. Es pertinente el

líder de S3A TRADING tome buenas decisiones para que encamine a los colaboradores y a la organización, ya que si se toman las decisiones efectivas todo será positivo y mejorara la eficiencia de cada colaborador para aumentar su desempeño laboral y así impulsarlos a cumplir con los objetivos propuestos; orientado a corregir errores y /o problemas que se presenten.

En cuanto al cuarto objetivo específico de la investigación, se encontró que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la evaluación de desempeño de la empresa S3A TRADING SAC., podemos apreciar que los resultados fueron con una magnitud de la correlación es de 0.431. Por lo que Ángeles y Benites (2017) en su tesis “Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo – Huaraz, se observa a la coordinación como una práctica ausente a través de una concentración calificadora del 57.5%, se enuncian como prácticas de “casi nunca” a la colaboración. Concluyen que el trabajo en equipo del personal administrativo en relación con la evaluación de desempeño laboral de la Universidad Cesar Vallejo presenta una relación significativa. De acuerdo, se puede afirmar que el trabajo en equipo, puede radicar gran parte de la motivación y que ellos podrían traer consigo una mejor asistencia laboral, además que puede incluir a los colaboradores a diversos niveles, ya que cada uno de ellos aporta sus conocimientos, experiencias desde su propia perspectiva.

5.2 Conclusiones

El comportamiento organizacional influye significativamente en la evaluación de desempeño obteniendo así una $r = 0.673$ con el coeficiente de Rho de Spearman con un p-valor 0.000; es decir, este grado de correlación es directa y tiene un nivel de correlación regular.

Se concluye que, en base a los resultados obtenidos en nuestra investigación, podemos decir que el comportamiento de los colaboradores tiene un nivel medio con un 46.7%.

Según los resultados se concluye que la comunicación no tiene una buena correlación con la evaluación de desempeño, ya que obtuvo un $r = 0.2$ y la toma de decisiones son los factores que afectan la evaluación de desempeño de S3A TRADING SAC.

Se concluye que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel regular, es decir el 43.33%, el 33.33% un nivel alto y el 23.33% un nivel bajo en cuanto a la evaluación de desempeño.

5.3 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados se recomienda que el líder fomente un buen ambiente laboral, se mejoren los canales de comunicación tanto vertical como horizontalmente, para que éstos por su parte sean activos en el desarrollo del trabajo y de esta manera se pueda generar actitudes constructivas y ayuden a mejorar el proceso de comunicación dentro de la organización.

De acuerdo a los resultados, es factible que impulsen más el trabajo en equipo de sus colaboradores pues así se generara un mejor ambiente laboral y elevarían la productividad.

La empresa S3A TRADING SAC., debe desarrollar técnicas de evaluación de desempeño para así mejorar la actitud empática entre cada colaborador, donde ellos puedan tomar mejores decisiones, su trabajo sea más eficiente y además aporten opiniones para que se pueda crear un mejor ambiente y comportamiento organizacional; para beneficio de ellos y de la organización.

Se recomienda capacitar mejor a los colaboradores en cuanto a la realización de sus actividades para que ellos se desenvuelvan con facilidad y reducir tiempos y así no se retrasen los pedidos de entrega.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

Libros

Alles, M.A. (2005). *Desempeño por competencias de 360°*. Argentina: Granica.

Alles, M.A (2007). *Comportamiento Organizacional*. Argentina: Granica.

Alles, M.A. (2011) *Comportamiento Organizacional, Como lograr un cambio a través de Gestión por Competencias*. Argentina: Granica.

Amorós, E (2007). *Comportamiento organizacional, En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Perú: USAT – Escuela de Economía

Angelo, K. y Robert, K. (2003). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw - Hill

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Colombia: Pearson.

Byars, L. y Rue, W. (1996). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Mosby.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.). Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). Bogotá: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México: McGraw- Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). México: McGraw-Hill.

Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *El Comportamiento Humano en el Trabajo* (7ª ed.). México: McGraw- Hill.

- Harper y Lynch (1992). *Manuales de recursos humanos*. Madrid: La Gaceta de los Negocios. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/05/saga.htm>
- Hernández, R. Hernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). Colombia: McGraw-Hill
- Koontz, H y Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global* (12ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kotter, J. (1989). *El factor Liderazgo*. Madrid: Diaz De Santos.
- Méndez C. (2008). *Metodología* (4ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Motowidlo (2003). *Desempeño laboral. Manual de psicología: Psicología industrial y organizacional*. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Ouchi, W (1981). Carlos Lopez (2004) *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*: Perseus. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>
- Parra, J. (2003). *Guía de Muestreo* (2ª ed.). Maracaibo.
- Ramírez, T. (2007). *Como hacer un Proyecto de Investigación*. Venezuela: Panapo.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica* (7ª ed.). Madrid: Prentice-Hall Hispanoamericana SA.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). México: Pearson
- Sandhusen, R. (2002) *Mercadotecnia* (1ª ed.). México: Compañía Editorial Continental

Tokman y Martinez (1999) Recuperado de:

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/12187>

Ureña, L (2007). *Antología Estratégicas de Dirección y Liderazgo*. Editorial UNED

Weiss, C. (1998) *Evaluation*. Harvar Univesity: Pearson.

Tesis

Ángeles, E. N. y Benites, L. R. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo – Huaraz

Baltodano, C. J. y Espino, H. D. (2016). *Influencia del Comportamiento Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de importaciones* (Tesis de pregrado). Yelba – Matalagua en Nicaragua

Bravo, M. L. (2016). *Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadora de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su desempeño empresarial* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/309/1/TAE62.pdf>

Carnero, D. I. (2017). *La Comunicación Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la dirección regional de Agricultura* (Tesis de Licenciatura). Huánuco.

Carrera, A. C. (2015). *La Comunicación organizacional y su relación en el desempeño laboral en el Municipio de Pillaro* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13749/1/386%20MKT.pdf>

Clemente, L. A. (2015) *El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo* (Tesis de Licenciatura). Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes, Huancavelica.

Esparza, A. F. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de contabilidad en la Empresa El Rocio S.A, Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf?sequence=1

Hidruogo, J. L. y Pucce, D. F. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2285/1/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%C3%A1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf>

Pérez, J. C. y Verástegui, A. A. (2012) *Propuesta Motivacional Para Mejorar El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De Una Mype De Lima Sur* (Tesis de Licenciatura). *Caso Avícola Vera E.I.R.L.*

Pesántez, L. y Guapacaza, D. S. (2012). *Análisis del Comportamiento Organizacional del personal docente, administrativo y de servicios* (Tesis de pregrado). *Universidad Politécnica Salesiana.*

Quesada, T. J. (2012). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3856/Qu esada_st.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, H. J. (2016). *Programa de Comportamiento Organizacional de la Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, para optimizar servicios de tercerización que presta la sede administrativa de Backus*


(Tesis de pregrado). Recuperado de
http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1139/1/rodriguez_pj.pdf

Vásquez, M. L. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: INFORME DE SOFTWARE ANTIPLAGIO (TURNITIN)

feedback studio | Adrianzen Lopez KATTYA LISSET | Comportamiento Organizacional



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAR DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

“EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA S3A TRADING SAC. EN
VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2018”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR
KATTYA LISSET ADRIANZÉN LÓPEZ

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 46

- Entregado a Universida... 6 %
Trabajos del estudiante: 4 trabajos

Página: 1 de 99 | Número de palabras: 15568 | Text-only Report | High Resolution | Activado

<p>el periodo 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que se da entre la toma de decisiones y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018? • ¿Cuál es la relación que se da entre la comunicación y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018? • ¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo en equipo y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación que se da entre el liderazgo y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018? • Identificar la relación que se da entre la toma de decisiones y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018? • Determinar la relación que se da entre el trabajo en equipo y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa S3A Trading SAC, en el distrito de Villa María del Triunfo, durante el periodo 2018? 	<p>colaboradores de la empresa S3A trading SAC. Ha: Existe relación entre la evaluación de desempeño con la toma de decisiones en los colaboradores de la empresa S3A trading SAC. Ha: Existe relación entre la evaluación de desempeño con el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa S3A trading SAC.</p>	<p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Habilidades - Clima laboral - Rendimiento 	<p>INVESTIGACION: DISEÑO NO EXPERIMENTAL</p>	
---	---	--	--	---	--

ANEXO 3. INSTRUMENTO SOBRE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ITEMS

1. En la empresa se fomenta el compañerismo y la comunicación.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

2. Existe una comunicación dinámica entre colaboradores y jefes.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

3. La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es la apropiada.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

4. Existe una comunicación adecuada con las áreas de la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

5. Estoy abierto a enriquecerme con las opiniones de los demás.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

6. Su jefe toma en cuenta sus aportes u opiniones para realizar el trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

7. Se siente parte del equipo de trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

8. Brinda ayuda inmediata cuando se le solicita.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

9. Recibe la formación necesaria para desempeñar su trabajo correctamente.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

10. Su jefe lo capacita constantemente para el desarrollo de sus funciones.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

11. Enseño a mis compañeros a que hagan bien su trabajo para llegar al objetivo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

12. Dentro de la empresa, existe una supervisión para el trabajo que realiza usted.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

13. Se realiza un control constante para que usted pueda mejorar en la realización de trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

14. Su jefe, está presente en las actividades que usted realiza.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE

- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

15. Su jefe influye en usted en cuanto a su trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

16. Influye en sus compañeros para la realización de las actividades.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

17. Existe un impulso por parte de su jefe para elaborar mejor el trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

18. La eficiencia de los trabajadores puede aumentar la productividad de la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

19. Es vital contar con un jefe que actúe con eficiencia en las decisiones de la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

20. Tiene la capacidad para adquirir nuevos retos.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

21. Toma decisiones antes de comenzar el trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

22. Su líder realiza buenas estrategias para mejorar la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES

- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

23. Realizan estrategias para aumentar el volumen de la producción.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

24. Soy capaz de establecer estrategias y proponerlas para la mejora de la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

25. Ante una situación difícil, tiene la capacidad de dar soluciones a sus compañeros de trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

26. Su jefe es flexible ante cualquier situación presentada.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

27. Actúa de forma adecuada ante un conflicto.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

28. Se cumple con las actividades puestas en la fecha y hora establecidas.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

29. Siempre llega a tiempo a su trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

30. Cumple con las normas de convivencia dadas por la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE

- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

31. Apoyarse entre compañeros ayuda a elevar la producción.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

32. Coopera con el desarrollo de actividades.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

33. Los salarios otorgados van de acorde a su trabajo asignado.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

34. Existen incentivos laborales por el tiempo extra que trabaja.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

35. Le otorgan algún tipo de beneficios para que usted se comprometa más con la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

36. Se reconocen las tareas que usted realiza para con la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

37. Su jefe y/o supervisor se preocupan por usted para mejorar su trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

38. Sus emociones influyen en el desempeño de su

trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

39. Controla su carácter de modo que no interfiera en el trabajo.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

40. Mientras más rápido se realiza el trabajo, mejor es el resultado

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

41. Sus habilidades ayudan a que su trabajo se realice más rápido.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

42. Su destreza le facilita hacer sus actividades.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

43. Da a conocer sus destrezas para hacer del trabajo más fácil y rápido.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

44. Se realizan evaluaciones de conocimiento para ascender a un puesto de la empresa.

- a) SIEMPRE
- b) CASI SIEMPRE
- c) A VECES
- d) CASI NUNCA
- e) NUNCA

45. Las capacitaciones lo ayudan a desempeñarse mejor dentro de la empresa.

- a) SIEMPRE

- b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
46. Se siente cómodo con el grupo de trabajo.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
47. Su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
48. El ambiente de trabajo, es el adecuado para que usted se desenvuelva mejor.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
49. Su estabilidad emocional ayuda a que se genere un ambiente de trabajo agradable.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
50. Sabe manejar sus emociones para que no afecten al grupo de trabajo.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
51. En la empresa se fomenta el compañerismo.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
52. Se integra a su grupo para que se realicen las labores.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
53. Su jefe lo hace sentir parte de la empresa.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
54. El personal tiene un reglamento de disciplina dentro de la empresa
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
55. Mantiene un orden para poder rendir con su trabajo.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
56. Cumple con lo que se le ordena.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
57. Se encuentra identificada con la empresa.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
58. Tiene un compromiso de lealtad para con la empresa.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
59. Las actividades son realizadas de una manera adecuada.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA
60. Su rendimiento ayuda a que las actividades se realicen con éxito.
- a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) A VECES
d) CASI NUNCA
e) NUNCA

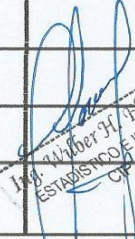
ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ANEXO 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA S3A TRADING SAC, EN VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Es un campo de estudio en el que se investiga el impacto de individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.	Comunicación La comunicación es el intercambio de información entre varias personas.	• Entusiasmo	En la empresa se fomenta el compañerismo y la comunicación.						✓		✓		✓				
			Existe una comunicación dinámica entre colaboradores y jefes.						✓		✓		✓		✓		
									✓		✓		✓		✓		
		• Relaciones interpersonales	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es la apropiada.						✓		✓		✓		✓		
			Existe una comunicación adecuada con las áreas de la empresa.						✓		✓		✓		✓		
			Estoy abierto a enriquecerme con las opinión de los demás.						✓		✓		✓		✓		
		• Participación	Su jefe toma en cuenta sus aportes u opiniones para realizar el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			Se siente parte del equipo de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			Brinda ayuda inmediata cuando se le solicita.						✓		✓		✓		✓		
		• Enseñanza	Recibe la formación necesaria para desempeñar su trabajo correctamente.						✓		✓		✓		✓		

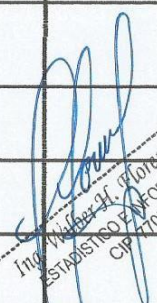

 Ing. Walter H. Flores Vlica
 ESTADÍSTICO DE INFORMÁTICO
 CIP 77053

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

<p style="text-align: center;">Liderazgo</p> <p>Es la influencia interpersonal a través de la comunicación, con el fin de realizar los objetivos establecidos.</p>	<p style="text-align: center;">• Control</p>	Su jefe lo capacita constantemente para el desarrollo de sus funciones.							✓	✓	✓	✓				
		Enseño a mis compañeros a que hagan bien su trabajo para llegar al objetivo.								✓	✓	✓	✓			
		Dentro de la empresa, existe una supervisión para el trabajo que realiza usted.								✓	✓	✓	✓			
		Se realiza un control constante para que usted pueda mejorar en la realización de trabajo.								✓	✓	✓	✓			
		Su jefe, está presente en las actividades que usted realiza.								✓	✓	✓	✓			
		Su jefe influye en usted en cuanto a su trabajo.								✓	✓	✓	✓			
	<p style="text-align: center;">• influencia</p>	Influye en sus compañeros para la realización de las actividades.								✓	✓	✓	✓			
		Existe un impulso por parte de su jefe para elaborar mejor el trabajo.								✓	✓	✓	✓			
		<p style="text-align: center;">• Eficiencia</p>	La eficiencia de los trabajadores puede aumentar la productividad de la empresa.								✓	✓	✓	✓		
			Es vital contar con un jefe que actúe con eficiencia en las decisiones de la empresa.								✓	✓	✓	✓		
											✓	✓	✓	✓		
		<p style="text-align: center;">• Capacidad</p>	Tiene la capacidad para adquirir nuevos retos.								✓	✓	✓	✓		
Toma decisiones antes de comenzar el trabajo.									✓	✓	✓	✓				
									✓	✓	✓	✓				


 Ing. Wilber M. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO INFORMATICO
 CIP 77035

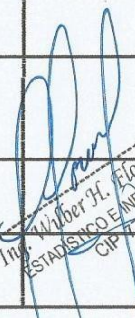
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		• Estrategias	Su líder realiza buenas estrategias para mejorar la empresa.							✓		✓		✓		✓				
			Realizan estrategias para aumentar el volumen de la producción.							✓		✓		✓		✓		✓		
			Soy capaz de establecer estrategias y proponerlas para la mejora de la empresa.							✓		✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en Equipo Es un grupo cuyos esfuerzos dan como resultado un desempeño mayor para su desarrollo.	• Empatía	Ante una situación difícil, tiene la capacidad de dar soluciones a sus compañeros de trabajo.								✓		✓		✓		✓			
			Su jefe es flexible ante cualquier situación presentada.								✓		✓		✓		✓			
			Actúa de forma adecuada ante un conflicto.								✓		✓		✓		✓			
		• Responsabilidad	Se cumple con las actividades puestas en la fecha y hora establecidas.									✓		✓		✓		✓		
			Siempre llega a tiempo a su trabajo									✓		✓		✓		✓		
			Cumple con las normas de convivencia dadas por la empresa.									✓		✓		✓		✓		
		• Cooperación	Apoyarse entre compañeros ayuda a elevar la producción.									✓		✓		✓		✓		
			Coopera con el desarrollo de actividades.									✓		✓		✓		✓		
												✓		✓		✓		✓		
		• Salario	Los salarios otorgados van de acorde a su trabajo asignado.									✓		✓		✓		✓		
			Existen incentivos laborales por el tiempo extra que trabaja.									✓		✓		✓		✓		
			Le otorgan algún tipo de beneficios para que usted se comprometa más con la empresa.									✓		✓		✓		✓		


 Ing. Wilmar H. Flores Viza
 ESTADÍSTICO INFORMATICO
 CIP 110205

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencia l de desarrollo para un futuro mejor en la empresa.

<p>Motivación</p> <p>Acción que anima a una persona a realizar algo.</p>	<p>• Satisfacción</p>	Se reconocen las tareas que usted realiza para con la empresa.							✓			✓		✓						
		Su jefe y/o supervisor se preocupan por usted para mejorar su trabajo.							✓			✓		✓						
														✓						
	<p>• Personalidad</p>	Sus emociones influyen en el desempeño de su trabajo.								✓			✓		✓					
		Controla su carácter de modo que no interfiera en el trabajo.								✓			✓		✓					
										✓			✓		✓					
	<p>Habilidades</p> <p>Facilidad de desarrollar alguna actividad o tarea.</p>	<p>• Velocidad</p>	Mientras más rápido se realiza el trabajo, mejor es el resultado.							✓			✓		✓					
			Sus habilidades ayudan a que su trabajo se realice más rápido.								✓			✓		✓				
											✓			✓		✓				
		<p>• Destrezas</p>	Su destreza le facilita hacer sus actividades.								✓			✓		✓				
			Da a conocer sus destrezas para hacer del trabajo más fácil y rápido.								✓			✓		✓				
		<p>• Conocimiento</p>	Se realizan evaluaciones de conocimiento para ascender a un puesto de la empresa.								✓			✓		✓				
Las capacitaciones lo ayudan al desempeñarse mejor dentro de la empresa.									✓			✓		✓						
<p>• Flexibilidad</p>	Se siente cómodo con el grupo de trabajo.								✓			✓		✓						
	Su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.								✓			✓		✓						


 Ing. Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMATICO
 CIP 77059

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencia de desarrollo para un futuro mejor en la empresa.

<p>Eficiencia:</p> <p>Capacidad de realizar actividades optimizando recursos y en menor tiempo.</p>	<p>• Productividad</p>	El ambiente de trabajo, es el adecuado para que usted se desenvuelva mejor.							✓	✓		✓					
		Su estabilidad emocional ayuda a que se genere un ambiente de trabajo agradable.							✓	✓		✓					
		Sabe manejar sus emociones para que no afecten al grupo de trabajo.							✓	✓		✓					
		En la empresa se fomenta el compañerismo.							✓	✓		✓					
		Se integra a su grupo para que se realicen las labores.							✓	✓		✓					
		Su jefe lo hace sentir parte de la empresa.							✓	✓		✓					
	<p>Rendimiento</p> <p>Capacidad o facultad para desarrollar el objetivo deseado.</p>	<p>• Disciplina</p>	El personal tiene un reglamento de disciplina dentro de la empresa.						✓	✓		✓					
			Mantiene un orden para poder rendir con su trabajo.							✓	✓		✓				
			Cumple con lo que se le ordena.							✓	✓		✓				
		<p>• Compromiso</p>	Se encuentra identificada con la empresa							✓	✓		✓				
			Tiene un compromiso de lealtad para con la empresa.							✓	✓		✓				
			Sus compañeros están comprometidos con la empresa.							✓	✓		✓				
		<p>• Cumplimiento de actividades</p>	Las actividades son realizadas de una manera adecuada.							✓	✓		✓				
			Su rendimiento ayuda a que las actividades se realicen con éxito.							✓	✓		✓				

FIRMA DEL EVALUADOR

Ingr. Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CIP 77053

Validación del instrumento Comportamiento Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca,

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

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

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


Firma del Experto Informante.
Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

Validación del instrumento Evaluación de Desempeño

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

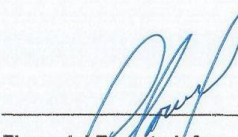
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca,

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

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

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


Firma del Experto Informante.
Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

COMPORTE ORGANIZACIONAL		DESCRIPCIÓN		EVALUACIÓN																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
COMPORTE ORGANIZACIONAL	Liderazgo Es la influencia interpersonal a través de la comunicación, con el fin de realizar los objetivos establecidos.		Su jefe lo capacita constantemente para el desarrollo de sus funciones.									✓		✓		✓		✓					
			Enseño a mis compañeros a que hagan bien su trabajo para llegar al objetivo.											✓		✓		✓		✓			
		• Control	Dentro de la empresa, existe una supervisión para el trabajo que realiza usted.											✓		✓		✓		✓			
			Se realiza un control constante para que usted pueda mejorar en la realización de trabajo.											✓		✓		✓		✓			
			Su jefe, está presente en las actividades que usted realiza.											✓		✓		✓		✓			
		• Influencia	Su jefe influye en usted en cuanto a su trabajo.											✓		✓		✓		✓			
	Influye en sus compañeros para la realización de las actividades.												✓		✓		✓		✓				
	Existe un impulso por parte de su jefe para elaborar mejor el trabajo.												✓		✓		✓		✓				
	Toma de Decisiones Es un proceso de identificar una acción para enfrentar y resolver un problema en general.	• Eficiencia	La eficiencia de los trabajadores puede aumentar la productividad de la empresa.											✓		✓		✓		✓			
			Es vital contar con un jefe que actúe con eficiencia en las decisiones de la empresa.											✓		✓		✓		✓		✓	
														✓		✓		✓		✓		✓	
		• Capacidad	Tiene la capacidad para adquirir nuevos retos.											✓		✓		✓		✓		✓	
Toma decisiones antes de comenzar el trabajo.													✓		✓		✓		✓		✓		
													✓		✓		✓		✓		✓		


COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		• Estrategias	Su líder realiza buenas estrategias para mejorar la empresa.							✓		✓		✓		✓				
			Realizan estrategias para aumentar el volumen de la producción.								✓		✓		✓		✓			
			Soy capaz de establecer estrategias y proponerlas para la mejora de la empresa.								✓		✓		✓		✓			
	Trabajo en Equipo Es un grupo cuyos esfuerzos dan como resultado un desempeño mayor para su desarrollo.	• Empatía	Ante una situación difícil, tiene la capacidad de dar soluciones a sus compañeros de trabajo.								✓		✓		✓		✓			
			Su jefe es flexible ante cualquier situación presentada.								✓		✓		✓		✓			
			Actúa de forma adecuada ante un conflicto.								✓		✓		✓		✓			
		• Responsabilidad	Se cumple con las actividades puestas en la fecha y hora establecidas.									✓		✓		✓		✓		
			Siempre llega a tiempo a su trabajo									✓		✓		✓		✓		
			Cumple con las normas de convivencia dadas por la empresa.									✓		✓		✓		✓		
		• Cooperación	Apoyarse entre compañeros ayuda a elevar la producción.									✓		✓		✓		✓		
			Coopera con el desarrollo de actividades.									✓		✓		✓		✓		
												✓		✓		✓		✓		
		• Salario	Los salarios otorgados van de acorde a su trabajo asignado.									✓		✓		✓		✓		
			Existen incentivos laborales por el tiempo extra que trabaja.									✓		✓		✓		✓		
			Le otorgan algún tipo de beneficios para que usted se comprometa más con la empresa.									✓		✓		✓		✓		

<p style="text-align: center;">EVALUACION DE DESEMPEÑO</p> <p>La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencia l de desarrollo para un futuro mejor en la empresa.</p>	<p style="text-align: center;">Motivación</p> <p>Acción que anima a una persona a realizar algo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción 	Se reconocen las tareas que usted realiza para con la empresa.							✓	✓	✓	✓		
			Su jefe y/o supervisor se preocupan por usted para mejorar su trabajo.							✓	✓	✓	✓		
										✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad 	Sus emociones influyen en el desempeño de su trabajo.							✓	✓	✓	✓		
			Controla su carácter de modo que no interfiera en el trabajo.							✓	✓	✓	✓		
										✓	✓	✓	✓		
	<p style="text-align: center;">Habilidades</p> <p>Facilidad de desarrollar alguna actividad o tarea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Velocidad 	Mientras más rápido se realiza el trabajo, mejor es el resultado.							✓	✓	✓	✓		
			Sus habilidades ayudan a que su trabajo se realice más rápido.							✓	✓	✓	✓		
										✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas 	Su destreza le facilita hacer sus actividades.							✓	✓	✓	✓		
			Da a conocer sus destrezas para hacer del trabajo más fácil y rápido.							✓	✓	✓	✓		
										✓	✓	✓	✓		
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento 	Se realizan evaluaciones de conocimiento para ascender a un puesto de la empresa.							✓	✓	✓	✓			
		Las capacitaciones lo ayudan a desempeñarse mejor dentro de la empresa.							✓	✓	✓	✓			
								✓	✓	✓	✓				
<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo 	Se siente cómodo con el grupo de trabajo.							✓	✓	✓	✓				
	Su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.							✓	✓	✓	✓				

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencia l de desarrollo para un futuro mejor en la empresa.

<p>Clima Laboral</p> <p>Capacidad para adaptarse o acomodarse con facilidad a las diversas circunstancias presentadas.</p>		El ambiente de trabajo, es el adecuado para que usted se desenvuelva mejor.							✓		✓		✓			
		Su estabilidad emocional ayuda a que se genere un ambiente de trabajo agradable.							✓		✓		✓			
	• Estabilidad	Sabe manejar sus emociones para que no afecten al grupo de trabajo.							✓		✓		✓			
	• Integración	En la empresa se fomenta el compañerismo.							✓		✓		✓			
		Se integra a su grupo para que se realicen las labores.							✓		✓		✓			
		Su jefe lo hace sentir parte de la empresa.							✓		✓		✓			
	<p>Rendimiento</p> <p>Capacidad o facultad para desarrollar el objetivo deseado.</p>	• Disciplina	El personal tiene un reglamento de disciplina dentro de la empresa.							✓		✓		✓		
			Mantiene un orden para poder rendir con su trabajo.							✓		✓		✓		
			Cumple con lo que se le ordena.							✓		✓		✓		
		• Compromiso	Se encuentra identificada con la empresa							✓		✓		✓		
			Tiene un compromiso de lealtad para con la empresa.							✓		✓		✓		
			Sus compañeros están comprometidos con la empresa.							✓		✓		✓		
		• Cumplimiento de actividades	Las actividades son realizadas de una manera adecuada.							✓		✓		✓		
			Su rendimiento ayuda a que las actividades se realicen con éxito.							✓		✓		✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento Comportamiento Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASSOQUEZ RUIZ SEGUNDO

DNI: 17858481

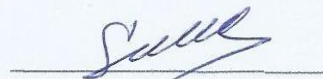
Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Evaluación de Desempeño

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASSOQUEZ RUIZ SEGUNDO

DNI: 17858481

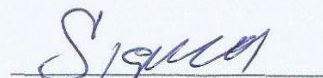
Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 04
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA S3A TRADING SAC, EN VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Es un campo de estudio en el que se investiga el impacto de individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.	Comunicación La comunicación es el intercambio de información entre varias personas.	• Entusiasmo	En la empresa se fomenta el compañerismo y la comunicación.						✓		✓		✓		✓		
			Existe una comunicación dinámica entre colaboradores y jefes.					✓		✓		✓		✓			
								✓		✓		✓		✓			
		• Relaciones interpersonales	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es la apropiada.					✓		✓		✓		✓			
			Existe una comunicación adecuada con las áreas de la empresa.					✓		✓		✓		✓			
			Estoy abierto a enriquecerme con las opinión de los demás.					✓		✓		✓		✓			
		• Participación	Su jefe toma en cuenta sus aportes u opiniones para realizar el trabajo.					✓		✓		✓		✓			
			Se siente parte del equipo de trabajo.					✓		✓		✓		✓			
			Brinda ayuda inmediata cuando se le solicita.					✓		✓		✓		✓			
		• Enseñanza	Recibe la formación necesaria para desempeñar su trabajo correctamente.					✓		✓		✓		✓			

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Liderazgo Es la influencia interpersonal a través de la comunicación, con el fin de realizar los objetivos establecidos.		Su jefe lo capacita constantemente para el desarrollo de sus funciones.							✓					✓					✓					✓
			Enseño a mis compañeros a que hagan bien su trabajo para llegar al objetivo.							✓					✓					✓					✓
		• Control	Dentro de la empresa, existe una supervisión para el trabajo que realiza usted.							✓					✓					✓					✓
			Se realiza un control constante para que usted pueda mejorar en la realización de trabajo.							✓					✓					✓					✓
			Su jefe, está presente en las actividades que usted realiza.							✓					✓					✓					✓
		• Influencia	Su jefe influye en usted en cuanto a su trabajo.							✓					✓					✓					✓
			Influye en sus compañeros para la realización de las actividades.							✓					✓					✓					✓
			Existe un impulso por parte de su jefe para elaborar mejor el trabajo.							✓					✓					✓					✓
		Toma de Decisiones Es un proceso de identificar una acción para enfrentar y resolver un problema en general.	• Eficiencia	La eficiencia de los trabajadores puede aumentar la productividad de la empresa.						✓					✓					✓					✓
	Es vital contar con un jefe que actúe con eficiencia en las decisiones de la empresa.									✓					✓					✓					✓
										✓					✓					✓					✓
	• Capacidad		Tiene la capacidad para adquirir nuevos retos.							✓					✓					✓					✓
			Toma decisiones antes de comenzar el trabajo.							✓					✓					✓					✓
										✓					✓					✓					✓

COMPORTE	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	Escala de Evaluación				Escala de Evaluación				PROMEDIO	COMENTARIOS	
			1	2	3	4	1	2	3	4			
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		• Estrategias	Su líder realiza buenas estrategias para mejorar la empresa.				✓			✓		✓	
			Realizan estrategias para aumentar el volumen de la producción.				✓			✓		✓	
			Soy capaz de establecer estrategias y proponerlas para la mejora de la empresa.				✓			✓		✓	
	Trabajo en Equipo Es un grupo cuyos esfuerzos dan como resultado un desempeño mayor para su desarrollo.	• Empatía	Ante una situación difícil, tiene la capacidad de dar soluciones a sus compañeros de trabajo.				✓			✓		✓	
			Su jefe es flexible ante cualquier situación presentada.				✓			✓		✓	
			Actúa de forma adecuada ante un conflicto.				✓			✓		✓	
		• Responsabilidad	Se cumple con las actividades puestas en la fecha y hora establecidas.				✓			✓		✓	
			Siempre llega a tiempo a su trabajo				✓			✓		✓	
			Cumple con las normas de convivencia dadas por la empresa.				✓			✓		✓	
		• Cooperación	Apoyarse entre compañeros ayuda a elevar la producción.				✓			✓		✓	
			Coopera con el desarrollo de actividades.				✓			✓		✓	
							✓			✓		✓	
	• Salario	Los salarios otorgados van de acuerdo a su trabajo asignado.				✓			✓		✓		
		Existen incentivos laborales por el tiempo extra que trabaja.				✓			✓		✓		
		Le otorgan algún tipo de beneficios para que usted se comprometa más con la empresa.				✓			✓		✓		

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencia l de desarrollo para un futuro mejor en la empresa.

Motivación Acción que anima a una persona a realizar algo.	• Satisfacción	Se reconocen las tareas que usted realiza para con la empresa.								✓		✓		✓							
		Su jefe y/o supervisor se preocupan por usted para mejorar su trabajo.									✓		✓		✓						
											✓		✓		✓						
	• Personalidad	Sus emociones influyen en el desempeño de su trabajo.									✓		✓		✓						
		Controla su carácter de modo que no interfiera en el trabajo.									✓		✓		✓						
											✓		✓		✓						
	Habilidades Facilidad de desarrollar alguna actividad o tarea.	• Velocidad	Mientras más rápido se realiza el trabajo, mejor es el resultado.												✓		✓				
			Sus habilidades ayudan a que su trabajo se realice más rápido.													✓		✓			
																✓		✓			
		• Destrezas	Su destreza le facilita hacer sus actividades.													✓		✓			
			Da a conocer sus destrezas para hacer del trabajo más fácil y rápido.													✓		✓			
		• Conocimiento	Se realizan evaluaciones de conocimiento para ascender a un puesto de la empresa.													✓		✓			
Las capacitaciones lo ayudan a desempeñarse mejor dentro de la empresa.															✓		✓				
• Ambiente de trabajo	Se siente cómodo con el grupo de trabajo.													✓		✓					
	Su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.													✓		✓					

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencia de desarrollo para un futuro mejor en la empresa.

<p>Clima Laboral</p> <p>Capacidad para adaptarse o acomodarse con facilidad a las diversas circunstancias presentadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad 	El ambiente de trabajo, es el adecuado para que usted se desenvuelva mejor.						✓	✓	✓	✓						
		Su estabilidad emocional ayuda a que se genere un ambiente de trabajo agradable.							✓	✓	✓	✓					
		Sabe manejar sus emociones para que no afecten al grupo de trabajo.								✓	✓	✓	✓				
		En la empresa se fomenta el compañerismo.								✓	✓	✓	✓				
		Se integra a su grupo para que se realicen las labores.								✓	✓	✓	✓				
		Su jefe lo hace sentir parte de la empresa.								✓	✓	✓	✓				
	<p>Rendimiento</p> <p>Capacidad o facultad para desarrollar el objetivo deseado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina 	El personal tiene un reglamento de disciplina dentro de la empresa.							✓	✓	✓	✓				
			Mantiene un orden para poder rendir con su trabajo.								✓	✓	✓	✓			
			Cumple con lo que se le ordena.								✓	✓	✓	✓			
		<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso 	Se encuentra identificada con la empresa								✓	✓	✓	✓			
			Tiene un compromiso de lealtad para con la empresa.								✓	✓	✓	✓			
			Sus compañeros están comprometidos con la empresa.								✓	✓	✓	✓			
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de actividades 	Las actividades son realizadas de una manera adecuada.								✓	✓	✓	✓					
	Su rendimiento ayuda a que las actividades se realicen con éxito.								✓	✓	✓	✓					


FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463


Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA




CONSTANCIA DE ESTUDIO

El SR. Segundo Walter Vichez, identificado con DNI N° 09113812, Administrador de la Empresa S3A TRADING SAC., con RUC 20601978815.

CERTIFICA:

Que, la SRTA. KATTYA ADRIANZÉN LÓPEZ, identificada con el DNI N° 71427652, desempeñó su tesis "El Comportamiento Organizacional y la Evaluación de Desempeño en los colaboradores de la empresa S3A TRADING SAC.", en la empresa S3A TRADING SAC., realizando encuestas correspondientes al tema de estudio, cabe resaltar que el estudio en la organización se realizó en Junio del 2018.

Se expide la presente solicitud del Interesado, para los fines que crea conveniente.

S3A Trading S.A.C.


WALTER VICHEZ
ADMINISTRADOR

22	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
23	5	5	4	4	1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	4	4
24	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5
26	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5
27	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	1	3	4	3	1	1	3
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
30	4	4	4	4	5	2	3	4	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	2	2	3	4	2	5	3	4	5

4	5	5	3	2	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	2	3	3	3	2	4	4	5	4	3	3	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	5	3
5	4	4	1	1	3	4	4	3	3	4	4	5	1	4	4	5	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5
5	4	2	1	1	1	2	1	5	4	5	4	3	1	1	4	2	4	5	5	2	4	2	1	4	5	2	2	3	5