

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Comportamiento organizacional y productividad laboral en los
colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa
Local Tumbes, 2024**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autores:

Romero Fajardo Rubith Beatriz

Surita Neyra Marcos Mariel

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Comportamiento organizacional y productividad laboral en los
colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa
Local Tumbes, 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Garavito Criollo Richard Augusto

(Presidente)

Cod. Orcid: 0000-0002-2371-2014

Mg. Rodas Cobos Jose Luis

(Secretario)

Cod. Orcid: 0000-0002-4540-5154

Dr. Alamo Barreto Jose Viterbo

(Vocal)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Comportamiento organizacional y productividad laboral en los
colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa
Local Tumbes, 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma:**

Rubith Beatriz Romero Fajardo (Autora)

Cod. Orcid: 0009-0002-2773-8913

Marcos Mariel Surita Neyra (Autor)

Cod. Orcid: 0009-0001-5870-1526

Dr. Alamo Barreto Jose Viterbo (Asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)


En Tumbes, a los 02 días del mes Junio del dos mil veinticinco, siendo las 16:00 horas, en el auditorio **Álvaro Camacho Sánchez**, de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador designado por **RESOLUCIÓN N° 408-2024/UNTUMBES-FACEC-D**, los docentes: **Mg. Richard Augusto Garavito Criollo (Presidente)** **Mg. José Luis Rodas Cobos (Secretario)** **Dr. José Viterbo Alamo Barreto (Vocal)**, reconociendo en la misma resolución además, al Docente **Dr. José Viterbo Alamo Barreto** como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por los bachilleres: **Rubith Beatriz Romero Fajardo y Marcos Mariel Surita Neyra**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los bachilleres y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los bachilleres: **APROBADOS POR MAYORÍA** con calificativo **BUENO**.


Se hace conocer a los sustentantes, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.


En consecuencia, quedan **APTOS** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **17 horas 15 minutos** del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 02 de Junio del 2025


Mg. Richard Augusto Garavito Criollo
DNI N° 00370635
Código ORCID N° 0000-0002-2371-2014
Presidente (a)


Mg. José Luis Rodas Cobos
DNI N° 72944917
Código ORCID N° 0000-0002-4540-5154
Secretario (a)


Dr. José Viterbo Alamo Barreto
DNI N° 47057014
Código ORCID N° 0000-0003-4459-1765
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

INFORME DE ORIGINALIDAD

Rubith Beatriz Romero Fajardo y Marcos Mariel Surita Neyra

Turnitin - Informe final de tesis - Comportamiento organizacional y productividad Laboral - Romero y Surita (1)

 Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local T...

Detalles del documento

Identificador de la entrega

 3117500705955

Fecha de entrega

18 sept 2025, 23:23 GMT-5

Fecha de descarga

18 sept 2025, 23:38 GMT-5

Nombre del archivo

 - Informe final de tesis - Comportamiento organizacional y productividad Laboral - 

Tamaño del archivo

547.4 KB

73 páginas

17.448 palabras

59.050 caracteres



Dr. José Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que  distingálo de una entrega normal. Si advertimos algo  lo marcamos como una alerta para que pueda revisarla.







Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención a la revisión.

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)








Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	6%
2	Internet	alicia.concytec.gob.pe	2%
3	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.espam.edu.ec	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes  2025-08-26	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo  2019-10-06	<1%
8	Publicación	 Mamani, Lidia Marina. "Inteligencia emocional y logro de aprendizaje de c...	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del  2025-02-20	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Cerque, Velasquez  2024-08-05	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco  2025-06-16	<1%













Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

12	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo  2023-12-13	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad de Yacambú  2025-06-11	<1%
14	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caseres Valasquez  2024-11-06	<1%
16	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%
17	Internet	es.scribd.com	<1%
18	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO  2025-09-16	<1%
19	Publicación	Andy Lojano Guapina , Angie Carrasco Moreno, Vanessa Paredes Rueda. "Alma"	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Perú  2024-02-07	<1%
21	Trabajos del estudiante	UNEDU  2025-06-27	<1%
22	Trabajos del estudiante	POSGRADO  2025-08-22	<1%
23	Publicación	Viviana Tello , Geovana Miriam. "Programa educativo basado en el enfoque ..."	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Las Américas  2020-07-04	<1%
25	Internet	rio.upo.es	<1%





Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1785

26	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo  2023-11-24	<1%
27	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
28	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Federico Villarreal  2023-07-23	<1%
29	Internet	core.ac.uk	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María  2024-10-03	<1%
31	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
32	Internet	repositorio.upia.edu.pe	<1%
33	Trabajos del estudiante	upcedu  2025-02-05	<1%
34	Trabajos del estudiante	Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales  2024-06-07	<1%
35	Trabajos del estudiante	Universidad de Chiclayo  2025-08-16	<1%
36	Trabajos del estudiante	Ana G. Méndez University  2023-05-09	<1%
37	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo  2017-01-23	<1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo  2024-07-25	<1%
39	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte  2024-08-31	<1%



Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

40	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte  2025-09-01	<1%
41	Internet	repositorio.ucss.edu.pe	<1%
42	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
43	Internet	repositorio.uviener.edu.pe	<1%
44	Trabajos del estudiante	uncedu  2024-07-30	<1%
45	Internet	www.coursehero.com	<1%
46	Internet	www.theibfr.com	<1%



Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1785

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre y mantenerme estable ante cualquier situación. A la Institución de Unidad de Gestión Local Tumbes, por haberme permitido realizar nuestra investigación y por darme nuevas enseñanzas. De la misma manera a la plana docente de la prestigiosa Universidad Nacional Tumbes por su paciencia y enseñanzas, el formar profesionales competitivos para desempeñarnos en el campo laboral.

Rubith Beatriz Romero Fajardo

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por darme la fortaleza, sabiduría y dirección en cada etapa de mi vida, iluminando mi camino, fortaleciendo mi vocación profesional. A mi asesor, el Dr. José Viterbo Álamo Barreto, por su orientación, dedicación y compromiso, que me permitieron crecer académicamente.

Marcos Mariel Surita Neyra

DEDICATORIA

A mi hijo por ser pieza fundamental en mi vida y ser el motivo de seguir adelante; y cumplir mis metas. A mi abuela, por la motivación, y ser el ejemplo de superación, el amor y el gran apoyo que me brindo en vida.

A mis padres y esposo por apoyarme, aconsejarme y siempre haber estado ahí presente en todo momento para mí.

Rubith Beatriz Romero Fajardo

Dedico este logro a mi familia, que siempre me ha brindado su amor y apoyo incondicional. A mis padres, quienes han sido el pilar de mi vida y el ejemplo que me ha impulsado a seguir adelante. A mis amigos y seres queridos, por su comprensión y por ser una fuente constante de ánimo y motivación. Este logro es tan suyo como mío. Gracias por estar siempre a mi lado y por hacerme sentir que, con esfuerzo y perseverancia, todo es posible.

Marcos Mariel Surita Neyra

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE SUSTENTACION.....	iv
INFORME DE ORIGINALIDAD	v
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvii
RESUMEN	18
ABSTRACT	19
I. INTRODUCCIÓN.....	20
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE).....	27
2.1. ANTECEDENTES.....	27
2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS.....	34
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	48
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
3.4. PROCESAMIENTOS DE DATOS.....	51
3.5. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD	52
3.6. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	54
3.7. VARIABLES.....	55
IV. MATERIALES Y MÉTODOS.....	58

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	58
4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD Y CORRELACIÓN	66
4.3. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fiabilidad y validez de constructo.....	52
Tabla 2: Validez discriminante.....	53
Tabla3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable comportamiento organizacional	56
Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable productividad laboral.....	57
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la variable comportamiento organizacional	58
Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión individual	58
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión grupal	59
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión organizacional.....	59
Tabla 9: Nivel de frecuencia de la variable productividad laboral.....	60
Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión logro de objetivos	60
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia	61
Tabla 12: Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia	61
Tabla 13: Tabla cruzada Comportamiento Organizacional y Productividad laboral ..	62
Tabla 14: Tabla cruzada Individual y Productividad Laboral	63
Tabla 15: Tabla cruzada Grupal y Productividad Laboral.....	64
Tabla 16: Tabla cruzada Organizacional y Productividad Laboral.....	65
Tabla 17: Prueba de normalidad y correlación entre las variables y dimensiones ...	66

Tabla 18: Correlaciones de variables Comportamiento Organizacional y Productividad laboral	67
Tabla 19: Correlaciones Individual y Productividad Laboral	68
Tabla 20: Correlaciones Grupal y Productividad Laboral	69
Tabla 21: Correlaciones Organizacional y Productividad Laboral	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	82
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	84
Anexo 3: Cuestionario de las dos variables	86
Anexo 4: Evaluación de juicios de expertos	89
Anexo 5: Base de datos	95

RESUMEN

La presente tesis titulada Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024. Tuvo como objetivo principal Determinar el nivel de relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024. La investigación es de nivel descriptiva, correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método Inductivo - deductivo. La población y la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores. Se concluyó que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024. Al aplicar la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de p (P-value: 0,000) que es menor al P-value de 0,05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, el valor de Rho ($R_S = 0,606$) sugiere una correlación moderada entre ambas variables. Como resultado, se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras claves: Colaboradores, Gestión, comportamiento, productividad, UGEL, Tumbes

ABSTRACT

This thesis entitled Organizational behavior and work productivity in the administrative collaborators of the Local Educational Management Unit Tumbes, 2024. Its main objective was to determine the level of relationship between organizational behavior and work productivity in the administrative collaborators of the local educational management unit, Tumbes, 2024. The research is descriptive, correlational, cross-sectional, non-experimental in design, under a quantitative approach, the Inductive - deductive method was used. The population and sample consisted of 40 collaborators. It was concluded that there is a significant relationship between organizational behavior and work productivity in the administrative collaborators of the Local Educational Management Unit Tumbes, 2024. When applying the hypothesis test using Spearman's Rho measurement coefficient, a p value was obtained (P-value: 0.000) that is less than the P-value of 0.05, which indicates that the relationship is statistically significant. Furthermore, the Rho value (RS = 0.606) suggests a moderate compression between both variables. As a result, the affirmative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Collaborators, Management, behavior, productivity, UGEL, Tumbes

I. INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional y la productividad laboral son temas críticos en la gestión educativa moderna, especialmente en instituciones públicas como la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes. Esta tesis, titulada "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024", busca explorar la interrelación entre estos dos factores y su impacto en la eficiencia y efectividad del trabajo administrativo en la UGEL Tumbes.

La importancia de esta investigación radica en la necesidad de mejorar continuamente la calidad del servicio educativo a nivel local. Un comportamiento organizacional positivo puede influir directamente en la motivación, satisfacción y desempeño de los colaboradores administrativos, lo cual a su vez afecta la productividad laboral y, por ende, la calidad del servicio brindado a las instituciones educativas y a la comunidad. Identificar y entender estos aspectos es crucial para implementar estrategias que potencien el rendimiento y bienestar del personal administrativo.

Diversos estudios han abordado el comportamiento organizacional y su relación con la productividad laboral en diferentes contextos. Sin embargo, existe una brecha significativa en la investigación específica sobre el sector educativo público en Perú, y más específicamente, en la UGEL Tumbes. Anteriores investigaciones han resaltado la influencia de factores como el liderazgo, la cultura organizacional y el clima laboral en la productividad, pero se requiere un análisis más detallado y contextualizado para comprender cómo estos factores se manifiestan y afectan a los colaboradores administrativos de la UGEL Tumbes.

Es necesario profundizar en el entendimiento de los factores internos que influyen en el comportamiento organizacional dentro de la UGEL Tumbes. Esto incluye

estudiar la dinámica de trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas de recursos humanos y otros elementos que podrían estar impactando negativamente la productividad laboral. Además, se requiere identificar áreas específicas de mejora y desarrollar recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas por la administración de la UGEL para optimizar el desempeño de sus colaboradores.

La población afectada por esta investigación son los colaboradores administrativos de la UGEL Tumbes. Estos profesionales desempeñan un rol fundamental en la gestión y operación de los servicios educativos en la región. Su desempeño no solo afecta la eficiencia interna de la UGEL, sino también la calidad del soporte que se brinda a las escuelas y, en última instancia, el rendimiento académico de los estudiantes.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la UGEL Tumbes. Se busca identificar los factores que influyen en esta relación y proponer estrategias de mejora que puedan ser adoptadas por la administración para fomentar un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. Este estudio tiene como propósito contribuir al entendimiento y mejora del comportamiento organizacional y la productividad laboral en la UGEL Tumbes, aportando información valiosa y recomendaciones prácticas que puedan ser utilizadas para optimizar la gestión educativa en la región.

Las organizaciones a nivel mundial están pasando por importantes transformaciones en su entorno político, económico, social, cultural y tecnológico. Como resultado, las organizaciones se están volviendo más competitivas, pero muchas carecen de las estrategias, la cultura y las soluciones necesarias para gestionar eficazmente sus recursos disponibles. Esto obstaculiza su capacidad para proporcionar bienes y servicios que satisfagan las necesidades y deseos de sus clientes. Las organizaciones han llegado a priorizar los recursos materiales y financieros sobre los recursos humanos, que poseen valiosas habilidades, conocimientos y competencias que pueden aumentar su competitividad en el mercado. Rodríguez (2015)

Por otra parte, la OIT (2020) el deterioro de las condiciones de trabajo en América Latina y el Caribe puede atribuirse a varios factores. Entre ellos se incluyen el descuido de la protección y las prestaciones de los trabajadores, la ausencia de seguro de desempleo, la falta de pago de horas extraordinarias, el acceso limitado a la capacitación, las medidas de salud y seguridad inadecuadas en el trabajo y otras cuestiones conexas. Como resultado, los empleados están insatisfechos, lo que lleva a una falta de reintegración parcial en la fuerza de trabajo.

En el caso de México, la investigación de Mestanza (2020) evidencia que el 40% de los trabajadores quieren dejar su trabajo porque están insatisfechos con varias variables como tareas más allá de sus responsabilidades asignadas, carga de trabajo excesiva, cultura organizacional y otras razones, lo que en última instancia conduce a fatiga y falta de ánimos dentro de la empresa.

En Perú, la mayoría de las organizaciones aplican el concepto de comportamiento organizativo debido al deseo de sus empleados de mejorar sus habilidades en el lugar de trabajo, superar sus propias expectativas y colaborar eficazmente en equipos. Este enfoque tiene como objetivo aumentar la productividad del trabajo cultivando equipos eficientes, bien capacitados y dedicados. (Pillihuaman Rojas, 2019)

Asimismo, en el estudio de Vargas et al (2017) ha demostrado una prevalencia significativa de ambientes de trabajo autoritarios, con el 50% de los trabajadores que atribuyen gran importancia a la comunicación entre pares. Además, la encuesta reveló que el 7% de los encuestados informó de que no recibían ningún beneficio adicional además de su sueldo. Además, el 66% declaró que los gerentes de recursos humanos no tenían la intención de motivar a sus empleados, mientras que el 73% expresó que había frecuentes fluctuaciones en el número de empleados que resultaron en condiciones de trabajo inestables.

En la actualidad, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes enfrenta diversos desafíos relacionados con la gestión de su personal administrativo. A pesar de los esfuerzos por mejorar la calidad del servicio educativo, se ha identificado una disminución en la productividad laboral de los colaboradores

administrativos, lo cual impacta negativamente en la eficiencia y efectividad de la gestión educativa.

Uno de los principales problemas radica en el comportamiento organizacional dentro de la UGEL Tumbes. Factores como la falta de liderazgo efectivo, una cultura organizacional poco desarrollada y un clima laboral desfavorable están contribuyendo a una baja motivación y satisfacción laboral entre los colaboradores administrativos. Esta situación no solo afecta el desempeño individual, sino que también repercute en el funcionamiento global de la UGEL, afectando la calidad del soporte brindado a las instituciones educativas de la región.

A pesar de que se han realizado estudios sobre el comportamiento organizacional y la productividad en diferentes contextos, existe una notable falta de investigación específica sobre cómo estos factores se manifiestan y afectan a los colaboradores administrativos en el ámbito educativo público de Tumbes. Esta brecha de conocimiento impide la implementación de estrategias adecuadas para abordar los problemas identificados y mejorar el rendimiento del personal administrativo.

La situación problemática en la UGEL Tumbes se agrava por la falta de políticas de recursos humanos efectivas que promuevan un entorno de trabajo positivo y productivo. Los colaboradores administrativos, esenciales para la gestión diaria y el cumplimiento de los objetivos educativos, se ven afectados por la carencia de incentivos, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento adecuado. Esto resulta en un ambiente de trabajo desmotivador que limita su capacidad para desempeñarse de manera óptima.

En este contexto, es urgente llevar a cabo una investigación que analice en profundidad la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la UGEL Tumbes. Es necesario identificar los factores específicos que están afectando negativamente esta relación y desarrollar recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas para mejorar el clima organizacional y, consecuentemente, la productividad laboral.

La situación actual no solo compromete el desempeño de la UGEL Tumbes, sino que también tiene repercusiones directas en la calidad del servicio educativo ofrecido a las escuelas y estudiantes de la región. Por lo tanto, abordar esta problemática es crucial para garantizar una gestión educativa eficiente y efectiva que contribuya al desarrollo educativo y social de Tumbes.

Razón por ello se ha establecido las siguientes preguntas de investigación:
Problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?. Problemas específicos: 1. ¿Cuál es el nivel de relación entre nivel individual y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?. 2. ¿Cuál es el nivel de relación entre nivel grupal y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?. 3. ¿Cuál es el nivel de relación entre nivel organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?

La presente investigación se justifica teóricamente en Chiavenato (2014), la investigación de la variable de comportamiento organizacional es teóricamente justificada porque anticipa el control (al menos parcialmente) y la búsqueda de un comportamiento específico (esperado) en el lugar de trabajo, como en términos de productividad. Por otra parte, la productividad laboral se justifica teóricamente por Koontz y Weihrich (2004), que se basa en la convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Es una creencia firme en el progreso humano, y requiere esfuerzos interminables para adaptar las actividades económicas a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos. El actual estudio sobre el comportamiento organizativo y la productividad laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes está justificado por la necesidad práctica de aumentar la eficiencia y eficacia de las tareas administrativas en la institución. Analizando los factores que afectan al comportamiento de la organización y su efecto en la productividad, es posible crear estrategias y políticas que mejoren el entorno laboral, aumenten la motivación y la satisfacción de los empleados y, en última instancia, mejoren la calidad del servicio

educativo ofrecido a las escuelas y estudiantes de la región. La técnica de estudio utilizará un enfoque cuantitativo, específicamente utilizando un diseño de correlación no experimental. Se llevará a cabo una encuesta sistemática con el fin de recopilar datos de los colaboradores administrativos de UGEL Tumbes sobre su opinión sobre el comportamiento organizativo y su nivel de productividad laboral. Los datos recogidos se someterán a análisis estadísticos para detectar correlaciones y tendencias. Estos resultados servirán de base para futuras investigaciones. La investigación es esencial desde un punto de vista social, ya que aborda directamente una cuestión que tiene un impacto significativo en la calidad del servicio educativo en Tumbes. La mejora del comportamiento organizativo y la eficiencia de los colaboradores administrativos tendrá efectos positivos no sólo en UGEL, sino también en las instituciones educativas y en la sociedad en general. La mejora del entorno de trabajo en UGEL Tumbes puede conducir a una mejor asistencia a las escuelas, con el resultado de mejorar los estándares educativos de los niños y, en última instancia, fomentar el progreso socioeconómico de la zona. Desde un punto de vista económico, la investigación es crucial, ya que el aumento de la productividad de los trabajadores y el comportamiento organizativo puede resultar en un uso más eficaz de los recursos existentes. La mejora del desempeño de los colaboradores administrativos de UGEL Tumbes puede resultar en una disminución de los gastos operacionales y una mejor utilización del dinero destinado a la gestión educativa. Además, la mejora de la calidad de los servicios educativos puede aportar ventajas a largo plazo, como el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes, lo que a su vez puede conducir a mayores perspectivas económicas y de desarrollo para la zona. La mejora de la eficiencia administrativa también puede servir de magneto para aumentar las inversiones y el apoyo financiero a los programas educativos e iniciativas de desarrollo local.

Para el presente estudio se tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024. Objetivos específicos: 1.- Describir el nivel de relación entre nivel individual y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024. 2.- Explicar el nivel de relación entre nivel grupal y

productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024. 3.- Comprender el nivel de relación entre nivel organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)

2.1. ANTECEDENTES

Internacional

Según Espinoza (2022) en su investigación sobre comportamiento organizacional realizada en la ciudad de Latacunga – Ecuador. Tuvo como objetivo general “Establecer como el comportamiento organizacional de la empresa pública de movilidad de la mancomunidad de Cotopaxi influye sobre el desempeño laboral sobre sus colaboradores”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 54 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor llegó a la conclusión de que los datos empíricos sugieren la existencia de varios tipos de comportamiento organizativo, siendo los más prominentes los autocráticos, custodiales, de apoyo, colegiados y cooperativos. La EPMC no tiene un modelo específico, pero sus miembros generalmente mantienen actitudes democráticas y creen en la participación activa. Esto permite a todos contribuir al cambio y adaptarse a un nuevo modelo de comportamiento organizacional que ayuda a desarrollar el potencial de todos los miembros de la empresa. La estadística resultante de rho de spearman 0,521, da entender que si existe relación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral.

Para Santana (2018) en su investigación sobre comportamiento organizacional realizada en la ciudad de Ambato – Ecuador. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el manejo de conflictos laborales en el ámbito hospitalario de la Ciudad de Ambato”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, predictor y con enfoque cuantitativo, al

igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 150 profesionales y trabajadores de la salud. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La autora llegó a la conclusión de que El comportamiento organizativo y la gestión de los conflictos laborales están estrechamente relacionados. La Zona de Consultas Externas del Hospital Provincial General Docente Ambato sirve como un campo organizativo donde el comportamiento humano es impredecible. Estos comportamientos están motivados principalmente por el deseo de proporcionar atención de calidad y compasión a los usuarios del centro. Estas personas vienen a este centro de salud buscando soluciones rápidas a sus problemas de salud, a pesar de los recursos limitados disponibles para los profesionales de la salud que trabajan en esta área a diario.

Para Ponce (2023) en su estudio sobre comportamiento organizacional realizado en la ciudad de Cali – Colombia. Tuvo como objetivo general “Evaluar las variables del comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “COACMES” de la Ciudad de San Jacinto”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, bibliográfica y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 14 colaboradores La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor llegó a la conclusión de que se encontró que las variables del estudio tenían una correlación positiva moderada entre sí. Sin embargo, la importancia estadística no indica fiabilidad. Por lo tanto, es importante centrar los esfuerzos en analizar las inconsistencias en los indicadores de productividad y compromiso, así como los relacionados con la responsabilidad, el trabajo en equipo, la capacitación y el desarrollo profesional. Aunque estos hallazgos sugieren que la entidad está adoptando estrategias para mejorar el comportamiento individual, del grupo y de la organización, lo que podría afectar a los resultados del desempeño del trabajo.

Por otro lado, se tiene la investigación de Burbano y Figueroa (2017) en su estudio sobre comportamiento organizacional realizado en la ciudad de Cali – Colombia. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre Comportamiento organizacional e identificación organizacional”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de

investigación no experimental. La muestra fue constituida por 51 colaboradores de género masculino. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Las autoras llegaron a la conclusión de que el 88% de los trabajadores siente una falta de identificación con la empresa. Además, se realizó un análisis de correlación sobre las variables analizadas, con los siguientes resultados: El estudio encontró que existe una fuerte correlación entre el clima organizacional y la identidad organizacional. Es decir, los factores cognitivos como la calidad, la información y las actitudes fueron evaluados en el 84,3%, mientras que la satisfacción emocional fue evaluada en el 93,9%. Los factores de evaluación, a saber, el comportamiento, fueron evaluados en un 89,9%. Estos hallazgos sugieren que existe un entorno organizativo negativo dentro de la corporación.

Nacional

Tantalean y Sanchez (2023) en su investigación sobre comportamiento organizacional y productividad laboral realizada en el Callao – Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 51 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Las autoras llegaron a la conclusión de que los hallazgos revelaron que el 66,7% de los encuestados mostraba un comportamiento organizativo moderado, mientras el 63,3% dijo que la productividad laboral también estaba en un nivel moderado. El coeficiente de correlación entre las dos variables es 0.590, lo que indica una relación algo positiva. Por lo tanto, si existe una correlación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la botica.

En la investigación de Salas (2023) en su investigación sobre comportamiento organizacional realizada en la ciudad de Lima – Perú. Tuvo como objetivo general “identificar la relación del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de outsourcing contable, Lima 2022”. El tipo de investigación fue

descriptiva, correlacional, básica y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 80 colaboradores de las áreas administrativas. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La autora llega a la conclusión de que el estudio examinó la correlación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en Lima 2022, una empresa de externalización de contabilidad. Los resultados descriptivos revelaron que el 77,25% de los 62 encuestados respondió favorablemente. Asimismo, la evidencia inferencial llevó al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, aceptando las hipótesis alternativas, con un coeficiente de $Rho = 0.481$ y $p = 0.000$. Se puede confirmar que una mayoría de los trabajadores muestran indecisión, y hay acuerdo entre otros. En consecuencia, se puede inferir que los empleados no expresan un punto de vista definitivo sobre la empresa, lo que podría tener repercusiones potenciales para el futuro de la empresa.

Asimismo, Becerra y Garcia (2022) cuya investigación se trata sobre comportamiento organizacional y productividad, realizada en la ciudad de Lima. Tuvieron como objetivo general “Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la productividad de los trabajadores de los centros de distribución de las empresas del sector retail del rubro de útiles escolares y de oficina en Lima metropolitana, 2020”. La investigación fue aplicada, correlacional, descriptiva y con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra tomada en cuenta fue de 312 colaboradores de los centros de distribución de las empresas del sector retail del rubro de útiles escolares y de oficina. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Las autoras llegan a la conclusión de que los hallazgos sugieren una correlación significativa y positiva de 0.737 entre el comportamiento organizativo y la productividad de los empleados en los centros de distribución de las empresas minoristas en el sector de los suministros escolares y oficinas en Lima metropolitana en 2020. Así, se puede validar la premisa general del estudio actual.

Según la investigación de Ingunza (2021) sobre comportamiento organizacional y productividad laboral realizada en la ciudad de Ica– Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de

los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 270 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La autora llegó a la conclusión de que existe una notable asociación positiva entre el entorno organizativo y la productividad de los trabajadores de un Agroexportador en la ciudad de Ica en 2021. El análisis estadístico dio un coeficiente de correlación de $r = 0.304$ y un valor p de $p = 0.000$. En la investigación de Gomez (2021) sobre comportamiento organizacional realizada en la ciudad de Huacho– Perú. Tuvo como objetivo general “Establecer de qué manera el comportamiento organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 151 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor llega a la conclusión de que, en relación con el comportamiento organizativo, el 2% de los encuestados expresó su desacuerdo con la noción de que la conducta de la organización en el entorno del lugar de trabajo tiene un impacto en el rendimiento de los individuos, los equipos y la organización. Mientras tanto, el 64,9% indicó un nivel moderado de acuerdo, el 24,5% expresó su acuerdo y el 8,6% estuvo firmemente de acuerdo. En relación con el desempeño del trabajo, el 69,5% expresó su desacuerdo con respecto al logro de los objetivos basados en el esfuerzo del personal, mientras que el 25,2% indicó un nivel moderado de acuerdo y el 5,3% expresó un acuerdo completo. Sobre la base de estos hallazgos, se puede concluir que el comportamiento de la organización tiene un impacto sustancial en el desempeño del trabajo.

Jallo (2020) cuya investigación enfocada en el comportamiento organizacional y productividad, aplicada en la ciudad de Lima. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa comercial Crispín, Surquillo - 2020”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 15 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como

instrumento de recolección de datos. El autor llega a la conclusión de que los trabajadores de la empresa comercial Crispín, Surquillo - 2020, muestran una fuerte relación positiva entre su comportamiento organizativo y productividad. Esto es respaldado por un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.940, que es estadísticamente significativo a un nivel de 0.001. La conclusión es que cuando el proceso de compromiso organizacional es eficaz, los trabajadores tienen más comodidad en la institución, lo que resulta en un aumento de la producción.

De igual manera se toma en cuenta la investigación de Rojas (2019) cuyo estudio se centró en el comportamiento organizacional y productividad laboral, aplicada en la ciudad de Lima – Perú. Tuvo como objetivo general “Establecer de qué manera el comportamiento organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 151 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor llega a la conclusión que el resultado adquirido en Kendall's Tau_b es 0.000, lo que indica que la importancia del trabajo es menor. Por lo tanto, se ha verificado la hipótesis general, que afirma que el comportamiento organizativo tiene una modesta asociación positiva con la productividad laboral.

Local

Según Gamboa (2023) cuyo estudio se centró en el comportamiento organizacional, aplicada en la ciudad de Tumbes– Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 98 trabajadores administrativos. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor llega a la conclusión que, en términos de la variable de gestión del talento humano, el 9,18% tenía un nivel bajo, el 74,49% un nivel moderado y el

16,33% había un nivel alto. En contraste, para la variable de comportamiento de la organización, el 12,24% tenía un nivel bajo, el 69,39% un nivel moderado y el 18,37% un alto. La prueba Rho de Spearman confirmó la hipótesis alternativa, con un coeficiente de 0,021. Esto indica un efecto directo y sustancial de la gestión del talento humano en el comportamiento organizativo de los profesionales administrativos del Hospital Belén de Trujillo en 2022.

Por otro lado, la investigación de Periche (2022) cuyo estudio se centró en el comportamiento organizacional, aplicada en la ciudad de Tumbes– Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 35 trabajadores administrativos. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La autora llega a la conclusión de que Los resultados de la encuesta indican que los aspectos administrativos de gestión de la planificación, organización, dirección y control recibieron un nivel promedio de respuestas del 51,4% de los participantes. Estos aspectos también tuvieron una influencia media del 45,7% en el comportamiento de la organización. El coeficiente Rho de Spearman de 0,641 apoya la hipótesis de funcionamiento del objetivo general. El método sistemático de gestión de los recursos fomenta una cultura de trabajo productiva entre el personal de la institución.

Asimismo, Rivera (2022) cuyo estudio se centró en el comportamiento organizacional, aplicada en la ciudad de Tumbes– Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, aplicada y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 93 trabajadores administrativos. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La autora llega a la conclusión de que se encontró que la variable del comportamiento de la organización, que tenía una tasa de respuesta de alto nivel del 58,1%, tenía un

impacto positivo y sustancial en la variación de toma de decisiones en un alto nivel, con una tasa del 63,4%. Este hallazgo está respaldado por un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.570 y un valor p de menos de 0.05, confirmando así la hipótesis correspondiente. Por lo tanto, cuando las autoridades universitarias proporcionan incentivos tanto externos como internos, y el trabajador los internalizará, resultará en un nuevo comportamiento organizativo que contribuye a una buena adopción de decisiones.

Según Requejo y Yacila (2019) cuyo estudio se centró en el comportamiento organizacional, aplicada en la ciudad de Tumbes– Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar la influencia del comportamiento organizacional en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes, 2018”. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, y con enfoque cuantitativo, al igual tuvo un diseño de investigación no experimental. La muestra fue constituida por 40 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Las autoras llegan a la conclusión que los resultados del estudio indican que una disminución del 45% en el comportamiento organizativo tuvo un impacto favorable significativo del 77,5% en el liderazgo del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL). Este efecto positivo fue confirmado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.575. El desarrollo de la capacidad, que se situó en un nivel consistente del 55%, tuvo un impacto significativo de 77,55 en la variable de liderazgo del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) de Tumbes. Esto fue confirmado por el coeficiente Spearman Rho de 0,345, lo que indica un efecto positivo.

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1. Comportamiento organizacional

Según (Alles, 2017) El comportamiento organizacional abarca el estudio de los individuos dentro de las organizaciones, incluidos aquellos en puestos de alta autoridad, así como los de los niveles inferiores. Examina cómo funcionan los individuos tanto independientemente como en grupos, y explora sus perspectivas y

roles de liderazgo. Además, aborda cuestiones como problemas, conflictos y desarrollo de habilidades. Las organizaciones, independientemente de su naturaleza o escala, consisten en individuos que sirven como factor común. Los desafíos surgen de las diversas conductas humanas que están presentes en todos los entornos en los que las personas se involucran en complejas interacciones individuales y de grupo, y estos comportamientos se manifiestan dentro de las organizaciones.

Chiavenato (2014) Las acciones de los individuos que interactúan con organizaciones se denominan comportamiento organizacional. Es un área de estudio que abarca una variedad de temas, incluyendo personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación y satisfacción laboral, y se ocupa del comportamiento.

Para Robbins y Judge (2016) El comportamiento organizacional es el campo que examina las acciones e interacciones de los individuos, los grupos y las estructuras dentro de las organizaciones, con el objetivo de utilizar ese entendimiento para mejorar el rendimiento de la organización. Además, afirma que el comportamiento organizacional utiliza la información derivada de personas, grupos y el impacto de la estructura en el comportamiento, con el objetivo de aumentar la eficiencia de las empresas.

Por otra parte, Chiavenato (2017) afirma que se trata de la influencia que tienen ambos individuos, a saber, cómo las acciones de cada uno afectan a la empresa y cómo afecta a sus compañeros de trabajo. El comportamiento organizacional es un campo interdisciplinario que tiene como objetivo comprender y analizar la conducta de las personas dentro de las empresas.

Según Sabando et al. (2016) El comportamiento organizacional es el factor clave que determina la eficiencia y eficacia de las empresas. Está influenciada por la actitud de la fuerza laboral, que está determinada por factores como la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia. Estos factores contribuyen al desarrollo de ventajas competitivas y, en última instancia, conducen a un aumento de los beneficios para la empresa.

Características del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2017) El comportamiento organizacional tiene rasgos distintivos. Es un dominio fundamental del conocimiento humano que es crucial para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Los siguientes son los principales atributos del comportamiento de la organización:

- a) El comportamiento organizativo es una disciplina práctica y científica. Se refiere a temas prácticos y tiene como objetivo ayudar a las personas y las organizaciones a alcanzar niveles de rendimiento más bajos. Su empleo se centra en ayudar a las personas a lograr la felicidad laboral, al tiempo que mejora los estándares de competitividad de la organización y contribuye a su éxito general.
- b) El comportamiento de la organización se centra en las contingencias. El objetivo es identificar y manejar eficazmente las diferentes situaciones dentro de la empresa para maximizar sus beneficios. El enfoque utilizado se basa en el punto de vista situacional, reconociendo que no existe un método universalmente aplicable para la gestión de organizaciones y personas. Todas las cosas están condicionadas a las circunstancias y nada es constante e inmutable.
- c) El comportamiento de la organización utiliza metodologías científicas. Formula suposiciones y generalizaciones sobre cómo funcionan las organizaciones y las prueba a través de la investigación empírica.
- d) El comportamiento organizativo se utiliza para gobernar y supervisar eficazmente al personal dentro de las empresas. Las organizaciones son entidades dinámicas y colectivas compuestas de personas. El objetivo primordial del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a mejorar la comprensión mutua. Es crucial para los gerentes que supervisan nuestras empresas o divisiones, así como para las personas que buscan el éxito dentro o fuera de las organizaciones.

- e) Los CO, o Chief Officers, tienen fuertes conexiones con varios campos académicos, incluyendo la ideología organizacional, el desarrollo organizacional y la gestión del personal. Además de estos campos, el comportamiento organizacional a menudo hace hincapié en aspectos teóricos a través de un examen exhaustivo, ya que utiliza marcos teóricos de las ciencias del comportamiento para abordar principalmente la gestión de personas y grupos. El comportamiento organizacional se refiere a la comprensión, predicción y control de la conducta humana dentro de los entornos de la organización.

Para (Morejon, 2018) El comportamiento organizacional (CO) es un campo de estudio que examina la relación entre el comportamiento humano y las organizaciones. Se centra en características específicas que nos ayudan a entender cómo los individuos realizan para mejorar el rendimiento general de la empresa y aumentar la satisfacción de los empleados. Además, el autor reconoce que los factores ambientales y la tecnología son características distintivas del CO. Adaptarse a los cambios que traen es esencial para mantenerse competitivos y distinguirse.

Dimensiones del comportamiento organizacional

Dimensión 1: Nivel Individual

Alles (2017) menciona que las organizaciones consisten en personas que traen no sólo su persona profesional, sino también toda su existencia, incluyendo sus emociones, placeres, dolor, aspiraciones y circunstancias personales, que pueden ser buenos o malos. Las organizaciones que realizan procedimientos de selección de personal son conscientes de que no solo emplean a una fracción de un individuo, ya que las circunstancias personales, las actitudes, el comportamiento y las cuestiones del empleado entran en juego. En consecuencia, sus habilidades están inherentemente vinculadas a las experiencias y conocimientos previos de la persona.

Según Romero (2018) en su artículo define que el comportamiento individual dentro del comportamiento organizacional se refiere a cómo los aspectos personales de cada miembro de la organización (como personalidad, valores, motivaciones y emociones) influyen en sus acciones, actitudes y desempeño en el entorno laboral. Este comportamiento individual está influenciado por una variedad de factores, incluyendo la percepción, actitudes, habilidades y experiencias previas, que interactúan para determinar cómo una persona se comporta dentro del marco organizacional. En términos organizacionales, comprender y gestionar el comportamiento individual es crucial para mejorar la productividad laboral, la satisfacción laboral y la efectividad del equipo, ya que los comportamientos individuales pueden afectar tanto a la dinámica del grupo como a los resultados de la organización.

Para Rodriguez (2024) El comportamiento individual se define como el conjunto de acciones y reacciones que caracterizan a cada persona y la distinguen de los demás. Este comportamiento está determinado por la personalidad del individuo, la cual es producto tanto de factores genéticos como de las experiencias acumuladas, además del entorno en el cual se desenvuelve. En el contexto organizacional, se refiere a las actitudes y conductas de los integrantes de una empresa u organización, y constituye una de las variables fundamentales para el óptimo desempeño y funcionamiento de la entidad. Esta disciplina se centra en investigar y aplicar conocimientos relacionados con las formas en que cada persona actúa en el ámbito laboral. Para comprender plenamente el comportamiento individual en una organización, resulta esencial analizar las diversas variables que lo condicionan y lo moldean.

Según Robbins y Judge (2016) El comportamiento individual se concibe como el conjunto de acciones y actitudes que los individuos manifiestan en el contexto de una organización. Estas conductas están determinadas tanto por factores personales como por el entorno organizacional en el que se desarrollan. Para Robbins, la comprensión del comportamiento individual es crucial para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.

Por su parte Chiavenato (2014) describe el comportamiento individual como la serie de reacciones y respuestas que el individuo presenta ante estímulos internos y externos en su entorno de trabajo, considerando que una comprensión profunda de estas reacciones es esencial para la gestión efectiva de recursos humanos y el incremento del rendimiento organizacional.

Indicadores del Nivel individual

a) Personalidad

Allport (1940) Define la personalidad como “la organización dinámica de los sistemas psicofísicos en el individuo que determina sus ajustes únicos al entorno. La personalidad es un conjunto de características internas que dirige la conducta del individuo.

Según Robbins y Judge (2016) considera la personalidad como “el conjunto de características emocionales, de pensamiento y conductuales que distinguen a una persona y que influyen en su interacción con el entorno”.

b) Actitudes

Según Robbins y Judge (2016) describen las actitudes como “evaluaciones de personas, objetos o eventos que reflejan cómo se siente alguien sobre algo en particular”

Para Alles (2017) define la actitud como una predisposición aprendida para responder de una manera favorable o desfavorable hacia un objeto, persona o situación. Considera que las actitudes están en constante cambio y pueden influir en la conducta del individuo.

c) Conducta

Rodriguez (2024) Define la conducta como las respuestas observables de un individuo a estímulos específicos, reguladas por refuerzos en el ambiente. El comportamiento está determinado por sus consecuencias.

Dimensión 2: Nivel grupal

Alles (2017) da a conocer que los grupos de trabajo en las empresas se establecen a través de iniciativas de gestión deliberadas o por formación natural. Además, establece que a menudo se forman grupos de trabajo bajo la dirección de un jefe o supervisor. Asimismo, afirma que un grupo de trabajo se transforma en un equipo cuando sus miembros individuales comienzan a ejercer influencia entre sí.

Según Robbins y Judge (2016) el comportamiento grupal "es la forma en que los miembros de un grupo interactúan e influyen mutuamente, afectando tanto el desempeño como la dinámica de la organización". Los autores destacan que factores como la cohesión, el liderazgo y las normas grupales son fundamentales para entender cómo funcionan los grupos en un contexto organizacional.

Por su parte Chiavenato (2014) describe el comportamiento grupal como "las interacciones entre los miembros de un grupo, caracterizadas por la influencia que ejercen unos sobre otros en el desempeño y en las decisiones". Considera que la estructura y roles dentro del grupo son esenciales para comprender su dinámica.

Para Daft (2015) sostiene que el comportamiento grupal es "el conjunto de patrones de comportamiento y de normas que orientan la interacción y la comunicación dentro de un grupo". Estos patrones son esenciales para entender cómo el grupo logra sus objetivos y mantiene su cohesión.

Romero (2018) comenta que el comportamiento grupal se fundamenta en la cultura del grupo, la cual se define como "el conjunto de normas, valores y creencias compartidas que orientan el comportamiento de sus miembros". Romero subraya que la cultura grupal influye fuertemente en la cohesión y efectividad del grupo.

Según Casas (2021) Estos grupos establecen la estructura de la organización mediante asignaciones específicas de trabajo, definiendo las tareas a realizar. El comportamiento en estos grupos es regulado y orientado hacia el logro de los objetivos organizacionales. Existen grupos de mando, determinados por el organigrama de la empresa, compuestos por individuos que reportan directamente a un supervisor específico, y grupos de tareas, también organizados por la empresa, que agrupan a quienes colaboran para completar una labor específica. Los límites de un grupo de tareas no se restringen al superior inmediato, sino que pueden atravesar líneas jerárquicas e involucrar a múltiples departamentos.

Indicadores nivel grupal

a) Desempeño grupal

Daft (2015) Define el desempeño grupal como el nivel de efectividad y eficiencia con el que los miembros de un grupo alcanzan sus metas colectivas en el contexto organizacional.

Para Robbins y Judge (2016) plantea que el desempeño grupal depende de las etapas de desarrollo del grupo (formación, conflicto, normalización, desempeño y disolución), que determinan cómo trabajan los miembros en conjunto para alcanzar sus objetivos

b) Liderazgo

Según Drucker (2012) define el liderazgo como la capacidad de alguien para transformar una visión en realidad a través de la motivación y la inspiración de los demás. Para él, el líder debe guiar a otros hacia objetivos comunes y fomentar la efectividad organizacional.

Robbins y Judge (2016) escribe el liderazgo como el proceso de establecer una dirección, alinear a las personas y motivarlas para que logren los objetivos organizacionales.

c) Motivación

Alles (2017) sostiene que la motivación en el trabajo se logra mediante factores motivadores (como el reconocimiento y la responsabilidad) y factores higiénicos (como el salario y las condiciones de trabajo)

Según Maslow (1991) explica la motivación humana a través de su jerarquía de necesidades, indicando que las personas están motivadas por satisfacer una serie de necesidades, desde las básicas hasta la autorrealización.

Dimensión 3: Nivel organizacional

Robbins y Judge (2016) definen el comportamiento organizacional como "el estudio sistemático de las actitudes y comportamientos de los individuos y grupos en las organizaciones". Para ellos, el objetivo del comportamiento organizacional es comprender, predecir y mejorar el rendimiento de los individuos dentro de las organizaciones.

Chiavenato (2014) define el comportamiento organizacional como "el conjunto de conocimientos que permite explicar, predecir y controlar el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones". Para él, este campo tiene el propósito de ayudar a la gestión organizacional y a la armonización de las relaciones laborales.

Daft (2015) sostiene que el comportamiento organizacional incluye "las formas en que los individuos y los grupos se comportan dentro de una organización, influidos por la cultura organizacional, los sistemas de valores y las normas". Considera que el estudio del comportamiento organizacional es esencial para comprender la dinámica de las organizaciones y la adaptación de sus miembros.

Alles (2017) define el nivel organizacional del comportamiento organizacional como el aspecto que se centra en el examen de los comportamientos, estructuras y procesos dentro de una organización. Este nivel examina la estructura general y el funcionamiento de las organizaciones, abarcando elementos tales como la cultura de la organización, el clima organizativo, la estructura organizativa, los sistemas de

comunicación y toma de decisiones, así como las políticas y prácticas que afectan el comportamiento de los individuos y los grupos dentro de la Organización. En este nivel, el objetivo principal es comprender la interacción entre estos aspectos y su impacto en el desempeño de la organización, la eficiencia, la eficacia, el bienestar de los empleados y la capacidad de la empresa para adaptarse al entorno en evolución. Martha Alles destaca la importancia de esta etapa para garantizar que las empresas puedan manejar con competencia sus recursos humanos y sincronizarse con sus objetivos estratégicos.

Indicadores del nivel organizacional

a) Desempeño

Robbins y Judge (2016) Definen el desempeño como la medida de la eficacia con la cual un individuo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el trabajo. Para ellos, el desempeño está influido por factores personales, habilidades y el entorno de trabajo.

Daft (2015) Considera el desempeño como el grado en el cual un trabajador cumple con los estándares de trabajo en términos de calidad y cantidad.

b) Satisfacción

Robbins y Judge (2016) considera la satisfacción como una actitud positiva sobre el trabajo que resulta de una evaluación de sus características.

Según Alles (2017) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero derivado de la percepción subjetiva de que el trabajo cumple o permite cumplir con los valores importantes para la persona.

c) Crecimiento

Maslow (1991) relaciona el crecimiento con la autorrealización, indicando que el crecimiento personal ocurre cuando el individuo satisface su potencial y avanza en su jerarquía de necesidades

Robbins y Judge (2016) Define el crecimiento en el contexto organizacional como el proceso mediante el cual los empleados desarrollan habilidades, capacidades y niveles de responsabilidad, contribuyendo a su autorrealización.

2.2.2. Productividad laboral

Según Robbins y Judge (2016) La productividad del trabajo se define como la relación entre el esfuerzo, los recursos asignados y su utilización, y el valor asignado a la producción total. Por consiguiente, es una métrica que evalúa la eficiencia de los colaboradores en el contexto de la consecución de objetivos estratégicos institucionales o de un entorno de trabajo adecuado mediante la aplicación de acciones pertinentes y la utilización estratégica del tiempo y los recursos.

Para Ipinza (2018) La productividad es la utilización eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes e servicios. La productividad se define como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Es típicamente descrita como la relación entre los recursos utilizados y el tiempo necesario para lograr los resultados.

Por otra parte, Gualotuña (2016) Observa que los nuevos cambios socioeconómicos del mundo están produciendo cambios sustanciales en la productividad del trabajo, la búsqueda de la eficiencia y la eficacia de los recursos dentro de las empresas a fin de seguir siendo competitivos en el mercado. Para satisfacer las necesidades de los ciudadanos, es necesario ofrecer productos y servicios que sean más competitivos, rápidos y de calidad superior. La productividad del trabajo se incrementa en última instancia por la búsqueda

continua de un mejor rendimiento del trabajo, la mejora de los procesos de producción y la atención prestada a los ciudadanos, todo ello influenciado por la falta de comunicación y los roles de los empleados.

Céspedes et al. (2016) La productividad es una métrica que cuantifica la eficacia de la utilización de los recursos en el proceso de producción. La productividad, que se conoce comúnmente como "Productividad laboral", puede definirse como la cantidad de producto producido por unidad de trabajo en una economía que depende de un factor singular, como el trabajo.

Medición de la productividad

- a) Eficiencia: Según Garcia (2011) menciona que es la relación entre los activos cambiados y las fuentes de información que se utilizan efectivamente. El índice de eficiencia cuantifica la medida en que los activos se utilizan en la producción de un artículo dentro de un período de tiempo determinado. La eficiencia se refiere a la capacidad de hacer las tareas correctamente y de manera eficaz.
- b) Eficacia: según Garcia (2011) define el desempeño como la discrepancia entre los activos alcanzados y los objetivos especificados, resultando en la adquisición de resultados. El índice de productividad mide el impacto significativo a largo plazo del reconocimiento de un elemento dentro de un cierto período de tiempo.
- c) Efectividad: según Garcia (2011) afirma que la efectividad es el resultado de la interacción entre la competitividad y la adecuación. Se refiere a la capacidad de realizar tareas y lograr los resultados deseados. El índice de eficacia representa una combinación equilibrada de productividad y eficiencia en la producción de un artículo dentro de un cierto período de tiempo.

Importancia de la productividad laboral

Según Físico (2016) las organizaciones han esperado históricamente que tanto los departamentos como las personas aumenten la productividad. La productividad es una medida de la eficiencia que refleja la relación entre la producción y la cantidad de recursos utilizados. Por lo tanto, un aumento de la productividad nos permite generar una mayor producción con la misma cantidad de recursos o incluso una cantidad reducida.

Para Rubio y Baz (2015) definen la productividad como el factor clave que permite a una empresa alcanzar el éxito y la competitividad en su industria. Argumentan que la productividad depende de las estructuras internas de la organización, concretamente de su organización y de sus capacidades de producción. Al mejorar la productividad, una empresa puede aumentar su competitividad en diversas esferas. Por lo tanto, es esencial para cualquier organización esforzarse continuamente por aumentar la productividad, no sólo para lograr una alta rentabilidad, sino también porque impacta en el retorno de la inversión. Esto se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos.

Dimensiones de la productividad laboral

Dimensión 1: Logro de Objetivos

Según Selis (2016) sostiene que el logro de los objetivos es un medio para alcanzar el placer, la satisfacción, la autorrealización, y el estilo de vida deseado.

Para Trillini, (2019) define el logro como la realización de un objetivo que fue previamente establecido por un individuo o un colectivo. Este logro, lejos de ser un simple golpe de suerte, requiere la aplicación deliberada de muchas medidas predeterminadas para aumentar la probabilidad de alcanzar el objetivo deseado.

Dimensión 2: Eficiencia

Para Hurtado (2015) este indicador está diseñado para ayudar a los gerentes de procesos a evaluar el equilibrio entre gestión y optimización de recursos. Mide la relación entre los recursos (tales como mano de obra, materias primas, máquinas y equipo, tiempo y gastos) y el número de unidades o actividades realizadas. Esto permite una evaluación del consumo de recursos. La formulación específica del indicador depende del idioma preferido utilizado en la organización.

Según Díaz (2012) la define como el uso de recursos o la ejecución de operaciones. Al optimizar la asignación de recursos basándose en la relación entre los resultados realizados y el número de recursos utilizados, se minimiza el desperdicio dentro de la empresa.

Según García (2011) menciona que es la relación entre los activos cambiados y las fuentes de información que se utilizan efectivamente. El índice de eficiencia cuantifica la medida en que los activos se utilizan en la producción de un artículo dentro de un período de tiempo determinado. La eficiencia se refiere a la capacidad de hacer las tareas correctamente y de manera eficaz.

Dimensión 3: Eficacia

Según Díaz (2012) la eficacia se refiere a la capacidad de una empresa o organización para lograr con éxito sus objetivos predeterminados. Es una medida de la medida en que se alcanzan los objetivos de la organización.

Para Robbins y Judge (2016) la eficacia a menudo se describe como la capacidad de hacer las acciones o tareas correctas que conducen al logro de los objetivos de la empresa.

Según García (2011) define la eficacia como la discrepancia entre los activos alcanzados y los objetivos especificados, resultando en la adquisición de resultados. El índice de productividad mide el impacto significativo a largo plazo del reconocimiento de un elemento dentro de un cierto período de tiempo.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de estudio

La investigación actual utiliza un enfoque cuantitativo. En esta estrategia particular, como afirma Hernandez et al. (2014), la recopilación de datos se utiliza para examinar la hipótesis utilizando medición numérica y análisis estadístico. El objetivo es identificar patrones de comportamiento y validar ideas. La presente investigación es cuantitativa porque busca obtener datos medibles sobre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores, permitiendo analizar la relación entre las variables mediante estadísticas. El enfoque cuantitativo permite realizar comparaciones, pruebas de hipótesis y generalizar resultados de manera más objetiva.

Tamayo (2012) define la investigación descriptiva como un método utilizado para registrar, describir, interpretar y evaluar sistemáticamente el proceso de los acontecimientos. Los resultados obtenidos de este tipo de investigación se basan en el tema de estudio, que puede ser individuos, familias u objetos, y siempre se presentan de una manera amplia. Es descriptiva porque se centra en detallar y analizar cómo son las características del comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes, sin manipular las variables. Esta descripción permite tener una visión clara de los elementos que intervienen en el contexto de estudio.

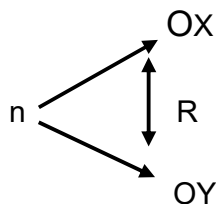
El estudio se considera transversal porque las variables fueron medidas en un punto específico en el tiempo. Como lo demuestra Hernandez et al. (2014), los estudios de correlación recogen datos en un único punto de tiempo para toda la

muestra para examinar las características y asociaciones de las variables en ese momento en particular. El presente estudio es transversal dado que se recolectará los datos en un momento específico del tiempo, en este caso, durante el año 2024, sin realizar un seguimiento longitudinal. Esto te permite evaluar cómo se encuentran las variables en ese momento, sin analizar su evolución.

La investigación correlacional, presenta como objetivo medir la relación que existe entre dos o más variables, en un contexto dado. Intenta determinar si hay una correlación, el tipo de correlación y su grado o intensidad. Arias (2016). Es correlacional porque la investigación explora si existe una relación o asociación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral. Aunque el estudio busca identificar si las variables están relacionadas, no implica causalidad, es decir, no establece que una variable cause cambios en la otra.

Diseño de investigación

Corresponde al diseño no experimental, de corte transversal. Según Hernandez et al. (2014) refieren que la investigación que se realiza se da sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables; es transversal, dado que, la investigación tiene como propósito describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. El diseño es no experimental porque no manipula las variables de estudio. No se realizará intervenciones, solo se observa y analiza los datos recolectados en su contexto real.



Donde:

n = Muestra constituida por colaboradores administrativos de la UGEL

OX = Observación de variable independiente Comportamiento organizacional

OY = Variable Dependiente: Productividad Laboral

R = Es la correlación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Según Arias (2016) define a la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales será extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” La población para esta investigación esta conformada por 40 colaboradores de la UGEL, información obtenida por la oficina de recursos humanos de la UGEL.

Muestra

La muestra será igualitaria a la población es decir que está constituida por 40 colaboradores administrativos de la UGEL. Empleándose la población muestral. Según Arias (2016) define a la muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los métodos por utilizar en la presente investigación serán los siguientes:

- a) Descriptivo: Por qué; se planea difundir, examinar, describir y recoger los resultados obtenidos por la muestra, así como decidir la relación entre las variables de la investigación.
- b) Inductivo – deductivo: Por qué, se trabajará en el recojo de la información con respecto a la realidad problemática desde un punto de vista Nacional, Internacional y local, esto con el principal objetivo de identificar el comportamiento de las variables de estudios.

Técnicas de recolección de datos.

Según Bernal (2010) para el presente trabajo se utiliza la siguiente técnica:

Encuesta: Se diseñó un cuestionario para ambas variables aplicándose a los colaboradores administrativos de la UGEL. La encuesta consiste en cuestionarios estructurados con preguntas cerradas o escalas de respuesta, lo que facilita la cuantificación de los datos obtenidos. Las encuestas se aplican a un grupo representativo de participantes y son útiles para recopilar información sobre sus percepciones, actitudes y experiencias en relación con el comportamiento organizacional y la productividad. Bernal (2010)

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Se diseñó un cuestionario por variable y las preguntas corresponderán a sus propios indicadores con diferentes alternativas en escala de Likert que será aplicado a los trabajadores determinados en la muestra. El cuestionario consiste en un conjunto estructurado de preguntas diseñadas para obtener información específica de los participantes en una investigación. Es ampliamente utilizado en estudios cuantitativos debido a su capacidad para recopilar datos de forma estandarizada, lo que facilita el análisis y comparación de resultado. Bernal (2010)

3.4. PROCESAMIENTOS DE DATOS

Los datos necesarios para esta investigación serán recogidos realmente por el científico. Con respecto a la información documental y el material bibliográfico, se recogerá de los escritos bibliográficos, artículos académicos en las bibliotecas de las universidades cercanas, distribuciones y diferentes registros obtenidos por medio de Internet, para ello se utilizarán las fichas bibliográficas; donde se despacha esta información, para la recolección de información por parte de la muestra, se aplica la técnica de encuesta.

Para el manejo de nuestra información se utilizará el programa estadístico SPSS V25, introduciendo los resultados en una tabla de frecuencias y figuras. Para analizar los resultados que se obtenga en esta investigación, se utiliza la estadística descriptiva, para describir la información de las tablas y/o figuras. A la luz de estos datos, la discusión se fundamenta en la estructura y el fundamento teórico que permite responder a la pregunta general, contrastar las hipótesis y establecer la relación que existe entre Comportamiento organizacional y productividad laboral.

3.5. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Tabla 1:

Fiabilidad y validez de constructo

	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta (rho_a)	Fiabilidad compuesta (rho_c)	Varianza extraída media (AVE)
V1GRU	0.712	0.897	0.823	0.614
V1IND	0.824	0.861	0.883	0.656
V1ORG	0.843	0.976	0.901	0.752
V2CIA	0.757	0.830	0.839	0.640
V2EFI	0.785	0.841	0.873	0.699
V2LOB	0.819	1.000	0.869	0.626

Análisis de fiabilidad y validez de constructo

Con la finalidad de verificar la calidad del instrumento de medición utilizado en la presente investigación, se procedió al análisis de fiabilidad y validez de constructo para cada una de las dimensiones consideradas. Para ello, se recurrió a los coeficientes de Alfa de Cronbach, fiabilidad compuesta (rho_a y rho_c) y varianza extraída media (AVE), los cuales son ampliamente aceptados en estudios que emplean modelos de ecuaciones estructurales.

En relación con la fiabilidad interna, se observó que los valores de Alfa de Cronbach se ubicaron entre 0.712 y 0.843, superando el umbral mínimo de 0.70 establecido por la literatura especializada, lo cual indica una adecuada consistencia de los ítems que conforman cada dimensión. En cuanto a la fiabilidad compuesta, se obtuvieron resultados que oscilan entre 0.823 y 0.901 en rho_c, y entre 0.830 y 1.000 en rho_a, lo que respalda la homogeneidad de las escalas utilizadas.

Respecto a la validez convergente, se evidenció que todos los constructos alcanzaron valores aceptables en la varianza extraída media, registrando cifras superiores a 0.50. Este resultado permite confirmar que los indicadores asociados a cada dimensión explican de manera significativa la varianza del constructo al que pertenecen. Específicamente, los valores de AVE se situaron entre 0.614 y 0.752, lo cual garantiza que cada conjunto de ítems mide adecuadamente su correspondiente variable latente.

En conjunto, los resultados obtenidos permiten afirmar que las escalas empleadas en esta investigación presentan niveles satisfactorios de fiabilidad y validez convergente, asegurando así la robustez del modelo de medición aplicado y la pertinencia de las conclusiones derivadas del análisis.

Tabla 2:

Validez discriminante

	V1GRU	V1IND	V1ORG	V2CIA	V2EFI	V2LOB
V1GRU						
V1IND	0.278					
V1ORG	0.232	0.781				
V2CIA	0.355	0.420	0.336			
V2EFI	0.237	0.652	0.794	0.181		
V2LOB	0.253	0.630	0.699	0.198	0.810	

Análisis de validez discriminante

Para verificar la validez discriminante entre los constructos utilizados en el modelo propuesto, se procedió al análisis de correlaciones entre las dimensiones. Este procedimiento permite determinar si cada constructo es conceptualmente distinto del resto y si los indicadores utilizados para medirlo se diferencian de los indicadores de otros constructos. La validez discriminante se considera adecuada cuando las correlaciones entre constructos no superan los valores de raíz cuadrada del AVE correspondiente a cada uno, lo cual indica una baja redundancia entre los factores.

En este caso, los coeficientes de correlación observados entre las dimensiones se mantuvieron por debajo del umbral de 0.85, lo que evidencia que no existen problemas de solapamiento conceptual entre los constructos evaluados. Por

ejemplo, la correlación entre V1GRU y V1IND fue de 0.278, mientras que entre V1GRU y V1ORG fue de 0.232. De manera similar, las correlaciones entre V2CIA y las demás dimensiones oscilaron entre 0.181 y 0.420, lo cual indica una relación moderada a baja. El constructo V2EFI mostró correlaciones más elevadas con V1IND (0.652) y V1ORG (0.794), pero estas aún se encuentran dentro de rangos aceptables que permiten afirmar que se conserva la diferenciación entre las variables.

Asimismo, el constructo V2LOB evidenció correlaciones de 0.630 con V1IND y 0.699 con V1ORG, sin sobrepasar los límites recomendados, y manteniendo independencia conceptual. Todos estos valores permiten confirmar que las dimensiones miden aspectos distintos entre sí, lo que respalda empíricamente la validez discriminante del instrumento aplicado.

En conjunto, los resultados sugieren que cada constructo conserva una identidad conceptual propia y que las relaciones observadas entre ellos no comprometen la estructura del modelo teórico planteado, lo cual es esencial para garantizar interpretaciones válidas y diferenciadas en el análisis de los datos.

3.6. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis General

H1: Existe relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.

Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre nivel individual y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.
- b) Existe relación entre nivel grupal y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.

- c) Existe relación entre nivel organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.

3.7. VARIABLES

Variable independiente: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

Sabando et al. (2016) El comportamiento organizacional es el factor clave que determina la eficiencia y eficacia de las empresas. Está influenciada por la actitud de la fuerza laboral, que está determinada por factores como la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia.

Definición operacional

El comportamiento organizacional se calcula mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S) = 5, Casi Siempre (Cs) = 4, A veces (Av) = 3, Casi nunca (Cn) = 2, Nunca (N) = 1, esto fue aplicado a 40 colaboradores administrativos de la UGEL TUMBES.

Tabla 3:

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Individual	Personalidad	1,2,3,4
	Conducta	
	Actitudes	
Grupal	Desempeño grupal	5,6,7
	Liderazgo	
	Motivación	
Organizacional	Desempeño	8,9,10
	Satisfacción	
	Crecimiento	

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual

Céspedes et al. (2016) La productividad es una métrica que cuantifica la eficacia de la utilización de los recursos en el proceso de producción. La productividad, que se conoce comúnmente como "Productividad laboral", puede definirse como la cantidad de producto producido por unidad de trabajo en una economía que depende de un factor singular, como el trabajo.

Definición operacional

La productividad laboral se calcula mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S) = 5, Casi Siempre (Cs) = 4, A veces (Av) = 3, Casi nunca (Cn) = 2, Nunca (N) = 1, esto fue aplicado a 40 colaboradores administrativos de la UGEL TUMBES.

Tabla 4:*Dimensiones, indicadores e ítems de la variable productividad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Logros de objetivos	Capacidad	11,12,13,14
	Destrezas	
	Habilidad	
Eficiencia	Recursos	15,16,17
	Capacidad de respuesta	
	Toma de decisiones	
Eficacia	Control	18,19,20
	Tiempo	
	Trabajo en equipo	

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 5:

Nivel de frecuencia de la variable comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	10
Medio	35	87,5
Bajo	1	2,5
Total	40	100

Descripción:

En la Tabla 5, se observa que la mayoría de los encuestados percibe un nivel medio en la variable comportamiento organizacional (87,5%). Un 10% considera que esta variable se encuentra en un nivel alto, mientras que un 2,5% la evalúa como baja. Estos resultados sugieren que el comportamiento organizacional es un aspecto ampliamente desarrollado en la población estudiada, aunque se pueden implementar estrategias para fortalecer aún más su presencia en la organización.

Tabla 6:

Nivel de frecuencia de la dimensión individual

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	27,5
Medio	22	55
Bajo	11	17,5
Total	40	100

Descripción:

En la Tabla 6, correspondiente a la dimensión individual, se evidencia que el 55% de los encuestados considera que esta dimensión se encuentra en un nivel medio.

Un 27,5% la evalúa como alta, mientras que un 17,5% la percibe en un nivel bajo. Esto indica que, si bien existe un reconocimiento considerable de la dimensión individual, todavía hay margen para optimizar su impacto dentro del entorno organizacional.

Tabla 7:

Nivel de frecuencia de la dimensión grupal

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	17,5
Medio	28	70
Bajo	5	12,5
Total	40	100

Descripción:

La Tabla 7 muestra que el 70% de los encuestados percibe un nivel medio en la dimensión grupal, mientras que un 17,5% la califica como alta y un 12,5% la considera baja. Estos resultados reflejan que la dinámica grupal dentro de la organización es predominantemente moderada, por lo que sería recomendable fortalecer las relaciones interpersonales y la cohesión en los equipos de trabajo.

Tabla 8:

Nivel de frecuencia de la dimensión organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	25
Medio	29	72,5
Bajo	1	2,5
Total	40	100

Descripción:

En la Tabla 8, que representa la dimensión organizacional, el 72,5% de los encuestados indica un nivel medio, el 25% la percibe como alta y un 2,5% la evalúa como baja. Esto sugiere que, si bien la estructura organizacional está consolidada en términos generales, aún existen oportunidades para reforzar su funcionamiento a nivel estratégico.

Tabla 9:*Nivel de frecuencia de la variable productividad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	27,5
Medio	28	70
Bajo	1	2,5
Total	40	100

Descripción:

La Tabla 9, que analiza la variable productividad laboral, revela que el 70% de los participantes la percibe en un nivel medio. Un 27,5% la evalúa como alta y un 2,5% la considera baja. Esto indica que la productividad laboral es un aspecto bien establecido, aunque sería recomendable implementar iniciativas para elevar su nivel y reducir las percepciones de bajo desempeño.

Tabla 10:*Nivel de frecuencia de la dimensión logro de objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	15
Medio	27	67,5
Bajo	7	17,5
Total	40	100

Descripción:

En la Tabla 10, referente a la dimensión logro de objetivos, se aprecia que el 67,5% de los encuestados la ubica en un nivel medio. Un 15% la percibe como alta y un 17,5% como baja. Estos datos sugieren que, aunque la mayoría de los participantes reconoce un nivel intermedio en el logro de objetivos, es necesario atender a aquellos que consideran que este aspecto es insuficiente.

Tabla 11:*Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	67,5
Medio	12	30
Bajo	1	2,5
Total	40	100

Descripción:

La Tabla 11, correspondiente a la dimensión eficiencia, refleja que un 67,5% de los encuestados considera que esta se encuentra en un nivel alto. Un 30% la evalúa como media, mientras que solo un 2,5% la califica como baja. Esto indica que la eficiencia es un aspecto altamente valorado dentro de la organización, aunque sería pertinente reforzar su sostenibilidad y mejora continua.

Tabla 12:*Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	40
Medio	19	47,5
Bajo	5	12,5
Total	40	100

Descripción:

En la Tabla 12, que representa la dimensión eficacia, se observa que el 47,5% de los encuestados la percibe en un nivel medio, mientras que un 40% la evalúa como alta y un 12,5% como baja. Esto sugiere que, aunque la eficacia es un atributo relevante dentro de la organización, aún existen oportunidades de mejora para consolidarla en un nivel superior.

Tabla 13:*Tabla cruzada Comportamiento Organizacional y Productividad laboral*

		Productividad laboral				Total
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Comportamiento Organizacional	BAJO	Recuento	6	2	1	9
		% del total	15,0%	5,0%	2,5%	22,5%
	MEDIO	Recuento	0	9	13	22
		% del total	0,0%	22,5%	32,5%	55,0%
	ALTO	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	22,5%	22,5%
Total	Recuento	6	11	23	40	
	% del total	15,0%	27,5%	57,5%	100,0%	

Fuente: software estadístico SPSS 27

El análisis de la tabla cruzada revela una relación positiva y progresiva entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral. En el grupo con comportamiento organizacional alto, el 100 % de los trabajadores (9 de 9) presentan una productividad alta, sin registrar casos en niveles bajo o medio. En el nivel medio de comportamiento organizacional, el 59,1 % (13 de 22) alcanza una productividad alta, el 40,9 % (9 de 22) una productividad media, y ninguno presenta productividad baja. En cambio, en el grupo con comportamiento organizacional bajo, el 66,7 % (6 de 9) presenta una productividad baja, el 22,2 % (2 de 9) productividad media y solo el 11,1 % (1 de 9) productividad alta. Estos datos indican que, conforme aumenta el nivel de comportamiento organizacional, también lo hace la proporción de trabajadores con productividad elevada, lo que permite inferir una influencia significativa de esta variable en el rendimiento laboral. La concentración de productividad baja en el grupo con bajo comportamiento organizacional y la ausencia total de esta en los niveles medio y alto refuerzan la hipótesis de una relación directa y positiva entre ambas variables.

Tabla 14:*Tabla cruzada Individual y Productividad Laboral*

			Productividad Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Individual	BAJO	Recuento	6	5	5	16
		% del total	15,0%	12,5%	12,5%	40,0%
	MEDIO	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%
	ALTO	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	5,0%	35,0%	40,0%
Total	Recuento	6	11	23	40	
	% del total	15,0%	27,5%	57,5%	100,0%	

Fuente: software estadístico SPSS 27

El análisis de la tabla cruzada entre la variable individual y la productividad laboral muestra una distribución que evidencia una relación creciente entre ambos factores. En el grupo con nivel individual alto, el 87,5 % (14 de 16) de los participantes presenta una productividad alta, el 12,5 % productividad media y ninguno productividad baja. En el nivel medio individual, se observa una distribución equilibrada, con un 50 % de productividad media (4 de 8) y un 50 % de productividad alta, sin presencia de productividad baja. En cambio, dentro del grupo con nivel individual bajo, la productividad se dispersa: el 37,5 % presenta productividad baja (6 de 16), otro 31,25 % productividad media y el restante 31,25 % productividad alta. Estos resultados permiten inferir que, a mayor nivel individual, es decir, mayor desarrollo de características personales vinculadas al desempeño, mayor es la concentración de trabajadores con productividad elevada. La ausencia de casos con productividad baja en los niveles medio y alto del componente individual sugiere una relación directa entre estas variables, reforzando la hipótesis de que el factor individual incide de forma significativa en los niveles de rendimiento laboral.

Tabla 15:*Tabla cruzada Grupal y Productividad Laboral*

		Productividad laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Grupal	BAJO	Recuento	2	0	5	7
		% del total	5,0%	0,0%	12,5%	17,5%
	MEDIO	Recuento	2	4	6	12
		% del total	5,0%	10,0%	15,0%	30,0%
	ALTO	Recuento	2	7	12	21
		% del total	5,0%	17,5%	30,0%	52,5%
Total	Recuento	6	11	23	40	
	% del total	15,0%	27,5%	57,5%	100,0%	

Fuente: software estadístico SPSS 27

El análisis de la tabla cruzada entre el nivel grupal y la productividad laboral evidencia una relación positiva entre ambas variables. En el grupo con nivel grupal alto, el 30,0 % del total de participantes presenta productividad alta, seguido por un 17,5 % con productividad media y un 5,0 % con productividad baja. En el nivel medio, el 15,0 % alcanza productividad alta, el 10,0 % productividad media y el 5,0 % productividad baja. En contraste, el grupo con nivel grupal bajo presenta un 12,5 % con productividad alta, ningún caso de productividad media y un 5,0 % con productividad baja. Estos resultados permiten observar una progresión clara: a medida que el nivel grupal se eleva, también lo hace la proporción de trabajadores con productividad alta. La mayor concentración de productividad elevada (30,0 %) se da en el grupo con cohesión grupal alta, mientras que los niveles más bajos de productividad se encuentran en los grupos con menor cohesión. Esta distribución sugiere que el nivel grupal influye en el desempeño laboral, reflejando que un entorno de trabajo colaborativo y funcional puede favorecer de manera significativa el incremento de la productividad en las organizaciones evaluadas.

Tabla 16:*Tabla cruzada Organizacional y Productividad Laboral*

		Productividad Laboral				
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total	
Organizacional	BAJO	Recuento	6	5	1	12
		% del total	15,0%	12,5%	2,5%	30,0%
	MEDIO	Recuento	0	4	12	16
		% del total	0,0%	10,0%	30,0%	40,0%
	ALTO	Recuento	0	2	10	12
		% del total	0,0%	5,0%	25,0%	30,0%
Total	Recuento	6	11	23	40	
	% del total	15,0%	27,5%	57,5%	100,0%	

Fuente: software estadístico SPSS 27

El análisis de la tabla cruzada entre el nivel organizacional y la productividad laboral muestra una tendencia clara y progresiva que sugiere una relación positiva entre ambas variables. En el grupo con nivel organizacional bajo, la mayoría de los trabajadores presenta productividad baja (6 de 12, equivalente al 50,0 % dentro del grupo y al 15,0 % del total), mientras que solo uno alcanza una productividad alta (2,5 % del total). En cambio, en el nivel organizacional medio, el 75,0 % de los casos (12 de 16) alcanza una productividad alta, el 25,0 % restante una productividad media, y no se registran casos de productividad baja. En el nivel organizacional alto, se observa una distribución similar: el 83,3 % de los trabajadores (10 de 12) logra productividad alta y solo dos casos presentan productividad media, sin registros de productividad baja. Estos resultados indican que a medida que el nivel organizacional mejora, también aumenta la proporción de trabajadores con mayor desempeño laboral. La ausencia total de productividad baja en los niveles organizacional medio y alto refuerza esta relación, lo cual permite inferir que un entorno organizacional fortalecido, caracterizado por claridad estructural, cultura institucional y dirección eficiente, influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores dentro del contexto evaluado.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD Y CORRELACIÓN

Tabla 17:

Prueba de normalidad y correlación entre las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,949	40	,040
Individual	,960	40	,035
Grupal	,929	40	,015
Organizacional	,946	40	,026
Productividad laboral	,965	40	,013
Logro de objetivos	,920	40	,008
Eficiencia	,906	40	,003
Eficacia	,943	40	,043

Descripción:

En la Tabla 17, se observa que la variable Comportamiento organizacional presenta un estadístico de Shapiro-Wilk de 0,949 con un nivel de significancia de 0,040, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad, dado que el p-valor es menor a 0,05. De manera similar, las dimensiones Individual (0,960; $p = 0,035$), Grupal (0,929; $p = 0,015$), Organizacional (0,946; $p = 0,026$), Productividad laboral (0,965; $p = 0,013$), Logro de objetivos (0,920; $p = 0,008$), Eficiencia (0,906; $p = 0,003$) y Eficacia (0,943; $p = 0,043$) presentan valores de p inferiores a 0,05, lo que sugiere que estas variables no siguen una distribución normal. Dado que los resultados muestran valores de $p < 0,05$ en todas las variables y dimensiones evaluadas, se concluye que no cumplen con la asunción de normalidad. Por esta razón, se recomienda la aplicación de pruebas estadísticas no paramétricas, como la correlación de Spearman, para analizar las relaciones entre las variables y contrastar las hipótesis planteadas. La prueba de Shapiro-Wilk fue seleccionada

debido al tamaño muestral de 40 casos, siendo un método estadístico adecuado para la evaluación de la normalidad en este contexto.

Tabla 18:

Correlaciones de variables Comportamiento Organizacional y Productividad laboral

Correlaciones				
			Comportamiento Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación Rho de Spearman evidencian una relación positiva y significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral. El coeficiente de correlación es de 0.632, lo que indica una correlación positiva de magnitud fuerte según los criterios establecidos para esta prueba. Asimismo, el valor de significancia bilateral es de $p < 0.001$, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa al nivel del 1 % (bilateral). Estos resultados sugieren que, a medida que se incrementa el nivel de comportamiento organizacional, también tiende a mejorar la productividad laboral de los colaboradores. Dicha asociación refleja una tendencia sistemática entre ambas variables, validando empíricamente la hipótesis planteada en esta investigación. El tamaño de la muestra analizada fue de 40 participantes, lo cual aporta robustez al análisis estadístico y permite afirmar que existe una relación consistente y no atribuible al azar entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral dentro del contexto estudiado.

Tabla 19:*Correlaciones Individual y Productividad Laboral*

		Correlaciones		
			Individual	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Individual	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

El análisis de correlación mediante Rho de Spearman evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel individual y la productividad laboral. El coeficiente de correlación obtenido es de 0.634, lo cual indica una asociación de magnitud fuerte y positiva entre ambas variables, según los criterios comúnmente aceptados para esta prueba. Además, el nivel de significancia es de $p = 0.000$, lo que confirma que la relación observada no es producto del azar, siendo significativa al nivel del 1 % (bilateral). Esto implica que, a medida que aumentan los niveles individuales de los colaboradores —entendidos como el conjunto de características personales vinculadas al compromiso, la responsabilidad y la iniciativa— también tiende a incrementarse su productividad laboral. El tamaño de la muestra fue de 40 participantes, lo que respalda la solidez del análisis y permite afirmar que existe una relación consistente y relevante entre ambas variables dentro del contexto evaluado, reforzando así los hallazgos obtenidos en el análisis de frecuencias y tablas cruzadas.

Tabla 20:*Correlaciones Grupal y Productividad Laboral*

Correlaciones			Productivida d laboral	Grupal
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,009
		Sig. (bilateral)	.	,956
	Grupal	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,009	1,000
		Sig. (bilateral)	,956	.
		N	40	40

El análisis de correlación mediante Rho de Spearman muestra que no existe una relación significativa entre el nivel grupal y la productividad laboral en la muestra analizada. El coeficiente de correlación obtenido es de 0.009, lo cual indica una correlación positiva extremadamente débil, prácticamente inexistente. Además, el valor de significancia bilateral es de 0.956, muy por encima del umbral convencional de 0.05, lo que confirma que la relación observada no es estadísticamente significativa. Esto implica que, en el contexto evaluado, el nivel grupal entendido como, la percepción de integración, apoyo y cohesión entre los miembros del grupo no guarda una relación relevante con los niveles de productividad laboral. A pesar de que la tabla cruzada mostró una tendencia positiva en los datos categóricos, los resultados de la prueba de correlación no respaldan la existencia de una asociación lineal o monotónica entre ambas variables, lo cual sugiere que otros factores podrían estar influyendo de manera más directa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 21:*Correlaciones Organizacional y Productividad Laboral*

		Correlaciones		
			Productividad Laboral	Organizacional
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Organizacional	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

El análisis de correlación mediante la prueba Rho de Spearman evidencia una relación positiva y significativa entre el nivel organizacional y la productividad laboral. El coeficiente de correlación obtenido es de 0.614, lo que indica una asociación fuerte y directa entre ambas variables, según los criterios establecidos para la interpretación de Spearman. Además, el valor de significancia bilateral es de $p = 0.000$, lo que demuestra que esta relación es estadísticamente significativa al nivel del 1 %, descartando la posibilidad de que los resultados se deban al azar. Estos hallazgos permiten inferir que, a medida que se fortalece el nivel organizacional —entendido como la estructura, dirección, cultura y funcionamiento general de la organización— también se incrementa el rendimiento laboral de los colaboradores. El tamaño de muestra de 40 participantes proporciona un soporte adecuado para este análisis, y los resultados obtenidos coinciden con las tendencias observadas en la tabla cruzada, consolidando así la hipótesis de que un entorno organizacional sólido influye de manera favorable en los niveles de productividad.

4.3. DISCUSIÓN

La presente investigación se enfoca en la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes, durante el año 2024. La

discusión se centra en analizar cómo las dimensiones del comportamiento organizacional en un nivel individual, grupal y organizacional, influyen directamente en el rendimiento y la productividad de los empleados en un contexto educativo. Se examinan los resultados obtenidos a través de las correlaciones estadísticas entre estas variables, con el fin de determinar el impacto del comportamiento organizacional en la mejora de la eficiencia administrativa y el cumplimiento de los objetivos establecidos por la UGEL.

El comportamiento organizacional ha emergido como un factor clave en la gestión administrativa, ya que tiene un impacto significativo en el nivel individual, grupal y organizacional de los empleados. En una institución educativa, en la que la calidad de la gestión administrativa es fundamental para el desarrollo y el desempeño de los procesos educativos, es esencial comprender cómo las actitudes y comportamientos de los colaboradores pueden influir en la productividad y en la efectividad general de la organización. En este sentido, se busca explorar las relaciones entre las prácticas de comportamiento organizacional y los niveles de productividad laboral, así como las condiciones bajo las cuales estos factores se manifiestan de manera significativa. La mejora en los aspectos de comportamiento organizacional dentro de la UGEL Tumbes no solo tiene el potencial de optimizar los procesos administrativos internos, sino también de generar un entorno de trabajo más motivador y eficiente. Esto puede traducirse en una mayor calidad en los servicios ofrecidos, tanto para los estudiantes como para los docentes, impactando de manera directa en el éxito de las políticas educativas de la región. Con ello, se pretende ofrecer recomendaciones prácticas para fortalecer los comportamientos organizacionales que favorezcan el desarrollo profesional de los colaboradores y, en última instancia, mejoren la productividad laboral dentro de la institución educativa.

Para el objetivo general: El comportamiento organizacional y la productividad laboral muestran una correlación estadística moderada, tal como se detalla en la Tabla 18, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,632 para muestras relacionadas, con un valor de significancia de 0,000, el cual es inferior al P-value de 0,05. Estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizada por Zavala (2020) identificó una correlación positiva entre el

comportamiento organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa comercial Crispín, ubicada en Surquillo, durante el año 2020. Este hallazgo se respalda por un coeficiente de Rho de Spearman de 0,940, con un nivel de significancia de 0,001. En consecuencia, se puede concluir que un proceso de compromiso organizacional eficaz contribuye a que los colaboradores experimenten un mayor bienestar en el lugar de trabajo, lo que, a su vez, se traduce en un aumento en los niveles de productividad. Este resultado resalta la importancia de fomentar un compromiso organizacional sólido, pues un ambiente laboral positivo influye directamente en la disposición y el rendimiento de los empleados. El elevado coeficiente de correlación sugiere que las prácticas que refuerzan el compromiso y el comportamiento organizacional tienen un impacto notable en la productividad, lo que subraya la necesidad de que las organizaciones inviertan en estrategias que promuevan la satisfacción y el bienestar de su personal.

Para el objetivo específicos N° 01: La dimensión individual y la productividad laboral muestran una correlación estadística moderada, tal como se detalla en la Tabla 19, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,634 para muestras relacionadas, con un valor de significancia de 0,001, el cual es inferior al P-value de 0,05. Estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizada por Agurto (2021) donde determinó un coeficiente de Rho de Spearman de 0,415, con una significancia de 0,00, lo que indica que el comportamiento personal tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, durante el año 2020. En otras palabras, conforme la institución implemente actividades que promuevan la satisfacción en el puesto de trabajo, se observará una mejora en el cumplimiento de las metas dentro de los plazos establecidos por la organización. Este resultado refuerza la idea de que el bienestar personal de los empleados está estrechamente vinculado con su rendimiento laboral. Un enfoque institucional centrado en mejorar la satisfacción de los trabajadores no solo promueve un entorno de trabajo más positivo, sino que también potencia el cumplimiento de objetivos y la eficiencia organizacional. Es crucial que las instituciones públicas reconozcan el impacto de estos factores en su desempeño global y adopten estrategias que favorezcan el bienestar laboral.

Para el objetivo específicos N° 02: La dimensión grupal y la productividad laboral muestran una correlación estadística moderada, tal como se detalla en la Tabla 20, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,009 para muestras relacionadas, con un valor de significancia de 0,956, el cual es inferior al P-value de 0,05. Estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizada por Fontela y García (2022) determinó en su investigación que el coeficiente de correlación es de 0,238, lo que indica una correlación positiva extremadamente débil entre el comportamiento grupal y la productividad de los trabajadores en empresas del sector retail de útiles escolares y de oficina en Lima Metropolitana en 2020. Sin embargo, este valor cercano a cero sugiere que la relación entre ambas variables es prácticamente inexistente en un contexto estudiado. Por lo tanto, no se confirma la Hipótesis específica B, ya que el comportamiento grupal no parece influir significativamente en la productividad de los trabajadores según los datos obtenidos.

Para el objetivo específicos N° 03: La dimensión organizacional y la productividad laboral muestran una correlación estadística moderada, tal como se detalla en la Tabla 21, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,614 para muestras relacionadas, con un valor de significancia de 0,001, el cual es inferior al P-value de 0,05. Estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizada por Tovar (2019) donde según los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman, se encontró una relación significativa entre el sistema de comportamiento organizacional y la productividad del personal de la empresa Inka Terra Perú S.A.C., en Cusco, durante el año 2019. El coeficiente de correlación fue de $Rho = 0,637$, lo que indica una correlación positiva moderada, con una significancia de $p = 0,000$, que es menor al umbral de 0,05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0). Además, la prueba de Chi cuadrado mostró un valor de 15,870, superior al valor crítico de 3,8416, lo que refuerza el rechazo de la H_0 y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_i), dado que la probabilidad es menor a 0,05. Estos resultados evidencian una relación sólida entre las prácticas de comportamiento organizacional y la productividad en la empresa estudiada. El rechazo de la hipótesis nula, tanto en la correlación de Spearman como en la prueba de Chi cuadrado, subraya la relevancia de las estrategias organizacionales implementadas en la empresa para mejorar el rendimiento de los empleados. Esto

resalta la importancia de la gestión de comportamientos dentro de las organizaciones como un elemento clave para impulsar la productividad y el éxito empresarial.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024. Al aplicar la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de p (P-value: 0,000) que es menor al P-value de 0,05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, el valor de Rho (RS = 0,606) sugiere una correlación moderada entre ambas variables. Como resultado, se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.
2. Existe relación significativa entre la dimensión individual y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024. Al aplicar la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de p (P-value: 0,003) que es menor al P-value de 0,05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, el valor de Rho (RS = 0,457) sugiere una correlación moderada entre ambas variables. Como resultado, se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.
3. Existe relación significativa entre la dimensión grupal y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024. Al aplicar la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de p (P-value: 0,008) que es menor al P-value de 0,05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, el valor de Rho (RS = 0,415) sugiere una correlación moderada entre ambas variables. Como resultado, se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.
4. Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024. Al aplicar la prueba de hipótesis

utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de p (P-value: 0,009) que es menor al P-value de 0,05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Además, el valor de Rho (RS = 0,409) sugiere una correlación moderada entre ambas variables. Como resultado, se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debería un ambiente laboral positivo mediante incentivos y reconocimientos puede reforzar el comportamiento organizacional, lo cual, según los hallazgos, tendría un impacto directo en la productividad. Incentivar tanto el desempeño individual como colectivo puede generar un entorno más motivado y comprometido. De igual manera, promover valores que alineen los intereses personales con los organizacionales, como el compromiso, la ética profesional y la responsabilidad, contribuirá a mejorar el comportamiento organizacional, resultando en un mayor rendimiento.
2. Se debería promover la autonomía en la toma de decisiones y en la gestión de tareas puede aumentar el compromiso de los empleados, lo que resulta en un aumento de la productividad. Un entorno que valore la responsabilidad personal puede influir positivamente en la actitud y desempeño de los colaboradores. Asimismo, establecer evaluaciones periódicas de desempeño para poder identificar áreas de mejora y motivar a los colaboradores a alcanzar mayores niveles de productividad.
3. Se debería promover la colaboración y el trabajo grupal mediante actividades de integración y dinámicas grupales puede fortalecer la cohesión del equipo, lo que tendría un efecto directo sobre la productividad de la organización. La implementación de objetivos grupales claros y alcanzables ayudará a los equipos a enfocarse en resultados comunes. Además, es importante que estos objetivos se alineen con los objetivos organizacionales para maximizar la eficiencia del grupo. Ofrecer talleres de trabajo en equipo, resolución de conflictos y liderazgo colaborativo contribuirá a mejorar las relaciones interpersonales dentro de los equipos, incrementando la productividad.
4. Se debería mejorar los canales de comunicación dentro de la organización puede permitir que los empleados se sientan más conectados con los objetivos y metas institucionales. Esto puede generar una mayor alineación y cohesión en la organización, lo que puede traducirse en mayor productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acurio Espinoza, D. W. (2022). El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa pública de movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi. (*Tesis de maestría*). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga.
- Agurto Gomez, J. E. (2021). Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Agurto Gomez, J. E. (2021). Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho.
- Aleman Requejo, D. L., & Yacila Caballero, Y. (2019). Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de tumbes, 2018. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Alles, M. A. (2017). *Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a traves de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Allport, G. (1940). Motivation in personality: Reply to Mr. Bertocci. *Psychological*, 47(6), 533 - 554.
- Araujo Vargas, P., Caballero de la Cruz, E. C., & Jarama Soto, R. (2017). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016. *Valor Agregado*, 4(1), 87 - 100.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edición*. Caracas: Episteme.
- Atehortúa Hurtado, F. (2015). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson Educación .

- Bolaños Burbano, K. V., & Figueroa, D. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Santiago de Cali, Colombia.
- Calderon Ingunza, R. A. (2021). Relación entre el clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Autonoma de Ica, Ica.
- Casas Vilchis, L. (2021). *Comportamiento grupal*. Colombia.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramirez Rondán, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*. Perú: Universidad del Pacifico.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional , la dinamica del exito en las organizaciones*. Mexico: Mcgraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Cordova Esquivel, C. A. (2022). Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022. (*Tesis de Maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Daft, R. (2015). *Teoria y diseño organizacional*. Santa fe: Cengage Learning.
- Diaz Salas, M. I. (2023). El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en un empresa de outsourcing contable, Lima 2022. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Norbert Wiener, Lima.
- Diaz, D. (2012). *Producción y desarrollo: gestión y aplicación*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Drucker, P. (2012). *La administración en una época de grandes cambios*. Mexico: debolsillo.
- Fisico, M. (2016). *Economía de la empresa*. España: Editex.
- Fontela Becerra, N. A., & Garcia Becerra, M. Y. (2022). Comportamiento organizacional en la productividad de los centros de distribución de las

- empresas del sector retail en Lima metropolitana, 2020. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Garcia, A. (2011). *Productividad y reducción de costos*. Mexico: Trillas.
- Gualotuña Tipan, D. G. (2016). Estudio de Productividad Laboral en la Empresa Ingelcom S.A. (*Tesis de licenciatura*). Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolqui.
- Hernandez, S., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ipinza, D. (2018). *Administración de las Operaciones Productivas. Un Enfoque en Procesos para la Gerencia*. Mexico: Pearson.
- Marrufo Tantalean, Y., & Sanchez Guerrero, E. V. (2023). Relación del comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo, Callao.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Diaz de Santos, S.A.
- Mendoza Mestanza, G. V. (2020). Analisis estadístico de la satisfacción laboral en los trabajadores del área de Farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo Hospital, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 3(6), 24 - 36. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0015>
- Molina Sabando, L., Briones Veliz, Í., & Arteaga Coello, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 498 - 510.
- Morejon, M. (2018). Comportamiento organizacional: Analisis a partir de su aplicación en la Administración pública. *Enfoques*, 16(29), 1 - 16.
- Orbegoso Gamboa, R. (2023). Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén, Trujillo, 2022. (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.

- Organización Internacional del trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020: America Latina y el caribe*. Perú: OIT.
- Pillihuaman Rojas, J. (2019). Comportamiento organizacional en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ramos Rivera, B. (2022). Influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Restrepo Rodriguez, H. D. (2015). Clima organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. (*Informe de investigación*). Universidad Militar Nueva Granada, Nueva Granada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Education.
- Rodriguez Puerta, A. (22 de Marzo de 2024). *Comportamiento individual: Característica, influencia y fundamentos*. Lidefer: <https://www.lifeder.com/comportamiento-individual-organizaciones/>
- Romero Buj, D. (2018). Comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 1(1), 51 - 60.
- Romero Periche, M. d. (2022). Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Rubio, L., & Baz, V. (2015). *El poder de la competitividad*. Mexico: Fondo de Cultura.
- Santana del Salto, M. C. (2018). Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud Pública en la ciudad de Ambato. (*Tesis de Maestría*). Universidad técnica de Ambato, Ambato.
- Selis, S. (28 de Abril de 2016). *Lobro de Objetivos*. Exito Personal: <https://www.exitopersonal.com/logro-de-objetivos/>

- Tamayo Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación científica*. Mexico: Limusa S.A.
- Tovar Palomino, Y. (2019). Comportamiento organizacional y la productividad del personal de la empresa Inka Terra Perú SAC Cusco 2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Privada Telesup, Lima.
- Trillini, C. (01 de Diciembre de 2019). *Definición de logro*. Enciclopedia: <https://enciclopedia.net/logro/>
- Villacis Ponce, L. R. (2023). Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la cooperativa de Ahorro y Credito "Coacmes". (*Tesis de Licenciatura*). Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí, Calceta.
- Zavala Jallo, A. J. (2020). Comportamiento organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa comercial Crispín, Surquillo - 2020. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autonoma del Perú, Lima.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable independiente Comportamiento organizacional	Chiavenato (2014) Las acciones de los individuos que interactúan con organizaciones se denominan comportamiento organizacional. Es un área de estudio que abarca una	El comportamiento organizacional se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la	Individual	Personalidad Actitudes Conducta	1,2,3,4
			Grupal	Desempeño grupal Liderazgo Motivación	5,6,7

<p>variedad de temas, incluyendo personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación y satisfacción laboral, y se ocupa del comportamiento individual de los individuos.</p>	<p>escala de Likert: Siempre (S) = 5, Casi Siempre (Cs) = 4, A veces (Av) = 3, Casi nunca (Cn) = 2, Nunca (N) = 1, esto será aplicado a 40 colaboradores administrativos de la UGEL TUMBES.</p>	Organizacional	<p>Desempeño</p> <p>Satisfacción</p> <p>Crecimiento</p>	8,9,10
---	---	----------------	---	--------

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable dependiente Productividad Laboral	<p>Céspedes et al. (2016) La productividad es una métrica que cuantifica la eficacia de la utilización de los recursos en el proceso de producción. La productividad, que se conoce comúnmente como "Productividad laboral", puede definirse como la cantidad de producto producido por unidad de trabajo en una economía que depende de un factor singular, como el trabajo.</p>	<p>La productividad laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S) = 5, Casi Siempre (Cs) = 4, A veces (Av) = 3, Casi nunca (Cn) = 2, Nunca (N) = 1, esto será aplicado a 40 colaboradores administrativos de la UGEL TUMBES.</p>	Logros de objetivos	<p>Capacidad</p> <p>Destrezas</p> <p>Habilidad</p> <p>Recursos</p>	1,2,3,4
			Eficiencia	<p>Capacidad de respuesta</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Control</p> <p>Tiempo</p> <p>Trabajo en equipo</p>	5,6,7 8,9,10

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y Muestra
¿Cuál es el nivel de relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?	Determinar el nivel de relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.	H1: Existe relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.	Comportamiento organizacional	Individual Grupal Organizacional	Personalidad Actitudes Conducta Desempeño grupal Liderazgo Motivación Desempeño Satisfacción	Método: Cuantitativo Tipo: Correlacional Descriptiva Diseño: No experimental	Población: Conformada por 40 colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente		Crecimiento Capacidad Destrezas Habilidad Recursos Capacidad de respuesta Toma de decisiones Disponibilidad Tiempo Trabajo en equipo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Muestra: Conformada por 40 colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024
1. ¿Cuál es el nivel de relación entre nivel individual y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?	1. Describir el nivel de relación entre nivel individual y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.	1. Existe relación entre nivel individual y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.	Productividad Laboral	Logro de objetivos Eficiencia Eficacia			
2. ¿Cuál es el nivel de relación entre nivel grupal y productividad laboral en los colaboradores	2. Explicar el nivel de relación entre nivel grupal y Control organizacional y productividad laboral	2. Existe relación entre nivel grupal y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la					

<p>administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?</p>	<p>en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.</p>	<p>unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.</p>
<p>3. ¿Cuál es el nivel de relación entre nivel organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local tumbes, 2024?</p>	<p>3. Comprender el nivel de relación entre nivel organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.</p>	<p>3. Existe relación entre nivel organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Tumbes, 2024.</p>

Anexo 3: Cuestionario de las dos variables

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la influencia del comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores de la UGEL.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta entidad.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1: Nunca	2: Casi Nunca	3: A veces	4: Casi Siempre	5: Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

I. Comportamiento organizacional

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Nivel Individual						
1	¿Soy una persona extrovertida en mi ambiente de trabajo?					
2	¿Me siento comprometido con los objetivos de la empresa?					
3	¿Me esfuerzo por mantener una conducta profesional en todo momento?					
4	¿Estoy satisfecho con las políticas y prácticas de la empresa?					
Nivel Grupal						
5	¿Mi equipo logra cumplir con los objetivos propuestos en los plazos establecidos?					

6	¿El líder de mi equipo motiva a los miembros a alcanzar su máximo potencial?					
7	¿Me siento motivado a dar lo mejor de mí en mi equipo de trabajo?					
Nivel Organizacional						
8	¿La empresa cumple consistentemente con sus metas y objetivos anuales?					
9	¿El nivel de eficiencia en los procesos de la empresa es alto?					
10	¿La calidad de los productos/servicios de la empresa es excelente?					

II. Productividad laboral

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Logro de objetivos						
11	¿Siento que tengo la capacidad necesaria para cumplir con los objetivos de mi trabajo?					
12	¿Poseo las destrezas técnicas necesarias para alcanzar los objetivos de mi trabajo?					
13	¿Siento que mis destrezas interpersonales contribuyen al éxito de mi equipo?					
14	¿Mis habilidades técnicas son suficientes para cumplir con mis responsabilidades laborales?					
Eficiencia						
15	¿Los recursos proporcionados por la empresa son adecuados para cumplir con mis tareas?					
16	¿Me siento capacitado para manejar cambios repentinos en mis responsabilidades laborales?					
17	¿Tengo la autonomía necesaria para tomar decisiones en mi puesto de trabajo?					
Eficacia						

18 ¿Estoy disponible para cumplir con mis responsabilidades laborales cuando se me requiere?					
19 ¿Mi disponibilidad laboral se ajusta a las necesidades de la empresa?					
20 ¿ La disponibilidad de recursos en la empresa es adecuada para cumplir con los objetivos?					

Anexo 4: Evaluación de juicios de expertos

Yo. **JESÚS MERINO VELÁSQUEZ** con DNI **00240035** Doctor en **Ciencias Económicas** de Profesión **Administrador** desempeñándose actualmente como **Docente en Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024"	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 22 de Octubre del 2024.

Dr. **Jesús Merino Velásquez**

DNI: **00240035**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: **JMERINOV@UNTUMBES.EDU.PE**



Firma

“Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

Tumbes, 22 de Octubre del 2024

Dr. Jesús Merino Velásquez

DNI: 00240035

CELULAR: 949674679



Constancia de validación

Yo. **RUBEN EDGARDO INFANTE CARRILLO** con DNI **42734687** Magister en **Gestión Pública** de Profesión **Administrador** desempeñándose actualmente como Docente en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024"	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 24 de Octubre del 2024.

Mg. **Rubén Edgardo Infante Carrillo**

DNI: **42734687**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: RINFANTEC@UNTUMBES.EDU.PE



Firma

“Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20		21 - 40		41 - 60		61 - 80		81 - 100												
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																76					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																76					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																76					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																76					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																76					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																76					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																76					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																76					

Tumbes, 24 de Octubre del 2024

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo

DNI: 42734687

CELULAR: 932394209



Constancia de validación

Yo. **ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA** con DNI **41737972** Magister en **Administración y gestión empresarial** de Profesión **Administrador** desempeñándose actualmente como **Docente** en **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario "Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024"	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de **Tumbes** el 25 de Octubre del 2024.

Mg. **Alex Alfreth Armestar Amaya**

DNI: **41737972**

Especialidad: **Administrador**

E – Mail: AARMESTARA@UNTUMBES.EDU.PE



Firma

“Comportamiento organizacional y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes, 2024”

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				obs.
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Aspectos de evaluación																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

Tumbes, 25 de Octubre del 2024

Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya

DNI: 4173797



Anexo 5: Base de datos

N°	V1IND1	V1IND2	V1IND3	V1IND4	V1GRU1	V1GRU2	V1GRU3	V1ORG1	V1ORG2	V1ORG3	V2LOB1	V2LOB2	V2LOB3	V2LOB4	V2EF1	V2EF2	V2EF3	V2CIA1	V2CIA2	V2CIA3
1	2	4	2	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4
2	1	1	2	2	2	5	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	4	4	4
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	2	5	3	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3
5	2	1	2	2	5	4	4	1	1	2	1	2	3	1	2	5	4	5	5	4
6	2	2	3	1	4	5	5	4	5	5	3	5	5	1	2	3	1	4	4	4
7	2	5	4	5	4	3	4	3	2	1	2	2	3	5	3	3	3	4	5	4
8	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2
9	2	3	1	2	4	4	5	1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	2	4	4
10	3	5	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
11	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4
12	4	5	1	2	5	3	4	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	5	3	2
13	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
14	5	4	3	3	1	1	2	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3
15	1	1	2	1	5	3	4	2	1	2	5	5	5	3	2	4	4	2	1	2
16	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4
17	4	5	4	4	1	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2
18	1	2	1	1	5	3	5	3	1	2	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3
19	5	5	3	4	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
20	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	5	4	2	3
21	4	4	5	4	2	1	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4
22	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4
23	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
24	5	4	4	4	1	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
25	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4
26	5	3	2	3	4	5	5	3	5	4	4	5	3	2	4	3	4	4	5	5
27	5	4	4	4	1	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
28	5	1	1	3	4	5	3	3	3	4	5	5	1	1	5	4	5	4	3	5
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
30	2	4	2	3	1	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
31	2	3	1	2	4	4	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	4	4	4
32	2	3	1	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	4	3	4
33	2	3	1	2	3	3	4	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5
35	2	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	2	2	4
36	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	1
37	4	4	2	4	3	5	4	1	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4
38	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5
39	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5
40	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4