



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS  
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR  
DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C.  
DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

**LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL**

**ORCID: 0000-0001-7404-6261**

ASESOR

**MGTR. CHUCHON HUAMANI, ARTURO**

**ORCID: 0000-0002-3426-6742**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

**LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL**

ORCID: 0000-0001-7404-6261

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Ayacucho, Perú

### **ASESOR**

**MGTR. CHUCHÓN HUAMANÍ ARTURO**

ORCID: 0000-0002-3426-6742

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias  
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de  
Administración, Ayacucho, Perú.

### **JURADOS**

**MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (PRESIDENTA)**

ORCID: 0000-0002-9569-9824

**MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES (MIEMBRO)**

ORCID: 0000-0002-6611-9480

**MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (MIEMBRO)**

ORCID: 0000-0003-4439-1448

## HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

---

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

**PRESIDENTA**

---

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES

**MIEMBRO**

---

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

**MIEMBRO**

---

MGTR. CHUCHÓN HUAMANÍ, ARTURO

**ASESOR**

## AGRADECIMIENTO

“Agradezco a Dios por darme la vida y fuerzas cada día para cumplir con mis objetivos. Asimismo mi sincero agradecimiento a mi asesor del curso Mgtr. Chuchón Huamaní, Arturo que con sus consejos y sugerencias hicieron posible este trabajo de investigación.”

A mis queridos padres Edwin y Maura por darme la vida, su apoyo incondicional y moral que fueron importantes en mi vida.

## **DEDICATORIA**

A mis padres Edwin y Maura por su apoyo incondicional, por haberme inculcado buenos valores y principios desde mi infancia, lo que me permitió ser una persona de bien, asimismo dedico este trabajo de investigación a mis hermanos, que siempre han estado en los momentos buenos y malos junto a mí.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Describir el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020. Para poder abordar este tema de investigación y plantear soluciones se ha formulado la siguiente pregunta, ¿Cómo es el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020? La metodología empleada en esta investigación fue de tipo cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación No experimental - transversal. A una población Finita, conformado por 08 trabajadores de la empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020. Para obtener la información se aplicó como técnica de investigación una encuesta y como instrumento un cuestionario. Se llega a la conclusión que la empresa “Florimax S.A.C.” Emplea correctamente el comportamiento organizacional, con respecto al trabajo en equipo se obtuvo que la gran mayoría de los trabajadores indicaron que siempre promueven el trabajo en equipo dentro de la empresa. Con respecto a la calidad de vida, el mayor porcentaje de los colaboradores sostuvieron que siempre cumplen con los valores designados por parte de la empresa. Con respecto a la comunicación se obtuvo que la mayoría de los colaboradores sostuvieron que siempre interactúan de manera respetuosa dentro de la empresa. Lamentablemente el 75% que representa a 06 trabajadores encuestados manifestaron que la empresa nunca vela por mejorar su rendimiento laboral.

***Palabras claves:*** Comportamiento organizacional, rendimiento y comunicación.

## ABSTRACT

The present investigation had as general objective: Describe the organizational behavior in micro and small companies executing works category: case company Florimax S.A.C. Vilcas Huamán District, Ayacucho 2020. In order to address this research topic and propose solutions, the following question has been formulated, How is the organizational behavior in micro and small companies executing works category: Florimax S.A.C. Vilcas Huamán District, Ayacucho 2020? The methodology used in this research was quantitative, descriptive research level and non-experimental - cross-sectional research design. To a Finite population, made up of 08 workers from the company Florimax S.A.C. Vilcas Huamán District, Ayacucho 2020. To obtain the information, a survey was applied as a research technique and a questionnaire as an instrument. It is concluded that the company "Florimax S.A.C." Correctly employs organizational behavior, with respect to teamwork it was obtained that the vast majority of workers indicated that they always promote teamwork within the company. With regard to quality of life, the highest percentage of employees stated that they always comply with the values designated by the company. Regarding communication, it was obtained that most of the collaborators maintained that they always interact in a respectful way within the company. Unfortunately, the 75% representing 06 workers surveyed stated that the company never tries to improve their work performance.

**Keywords:** Organizational behavior, performance and communication.

## CONTENIDO

<b>EQUIPO DE TRABAJO</b> .....	ii
<b>HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR</b> .....	iii
<b>HOJA DE AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>HOJA DE DEDICATORIA</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>CONTENIDO</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	15
<b>III. HIPÓTESIS</b> .....	28
<b>IV. METODOLOGÍA</b> .....	28
<b>4.1 Diseño de la investigación</b> .....	28
<b>4.2 Población y muestra</b> .....	29
<b>4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores</b> .....	31
<b>4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	32
<b>4.5 Plan de análisis</b> .....	32
<b>4.6 Matriz de consistencia</b> .....	33
<b>4.7 Principios éticos</b> .....	34
<b>V. RESULTADOS</b> .....	35
<b>5.1 Resultados</b> .....	35



<b>5.2 Análisis de resultados.....</b>	<b>44</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO N° 1.....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO N° 2.....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXO N° 3.....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXO N° 4.....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXO N° 5.....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO N° 6.....</b>	<b>61</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<i>Tabla 1:</i> Usted promueve el trabajo en equipo.....	35
<i>Tabla 2:</i> Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables.....	36
<i>Tabla 3:</i> Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus Actividades eficientemente.....	37
<i>Tabla 4:</i> Dentro de la empresa los colaboradores interactúan de manera respetuosa.....	38
<i>Tabla 5:</i> En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico.....	39
<i>Tabla 6:</i> La empresa vela por mejorar su rendimiento laboral.....	40
<i>Tabla 7:</i> El comportamiento ético del gerente genera confianza en los colaboradores....	41
<i>Tabla 8:</i> Usted cumple los valores encomendadas por la empresa.....	42
<i>Tabla 9:</i> Se han cumplido sus expectativas de estar laborando dentro de la empresa.....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<i>Figura 1:</i> Usted promueve el trabajo en equipo.....	35
<i>Figura 2:</i> Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables.....	36
<i>Figura 3:</i> Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus Actividades eficientemente.....	37
<i>Figura 4:</i> Dentro de la empresa los colaboradores interactúan de manera respetuosa....	38
<i>Figura 5:</i> En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico.....	39
<i>Figura 6:</i> La empresa vela por mejorar su rendimiento laboral.....	40
<i>Figura 7:</i> El comportamiento ético del gerente genera confianza en los colaboradores.....	41
<i>Figura 8:</i> Usted cumple los valores encomendadas por la empresa.....	42
<i>Figura 9:</i> Se han cumplido sus expectativas de estar laborando dentro de la empresa....	43

## I. INTRODUCCIÓN

Alloza (2020) Hoy en día mucho se está hablando sobre cómo la crisis sanitaria, económica y social en la que nos encontramos inmersos va a cambiar la manera en la que vivimos y nos relacionamos con el entorno. Sin duda, esta nueva concepción del mundo también va a transformar el papel que tienen las empresas, su gestión y su relación con los grupos de interés.

UTP (2018) En el Perú la importancia del comportamiento organizacional surge bajo la necesidad de una nueva perspectiva de negocio, enfocada en un sistema conjunto y un grupo de personas que se interrelacionan y analizan problemáticas para conseguir un fin determinado. Bajo este concepto, se resaltan cuatro perspectivas de trabajo que sentarán las bases para su futura estrategia de desarrollo organizacional. La idea es implementar no un plan, sino una praxis indispensable que potencie la relación entre los colaboradores de una organización.

El presente trabajo de investigación titulado, comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020, asimismo se planteó el problema general mediante la siguiente interrogante ¿Cómo es el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020? Para dar respuesta al problema planteado se propuso el objetivo general: Describir el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020. De esta manera se tiene a los objetivos específicos: Conocer el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020. Asimismo Analizar los tipos de comunicación en las micro y pequeñas empresas rubro constructoras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.

Finalmente Identificar la importancia de la calidad de vida en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.

El presente trabajo de investigación está basado a la línea de investigación con Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH Católica los Ángeles de Chimbote, cabe resaltar que la línea de investigación para la escuela profesional de administración es gestión de calidad ya que dentro de ello se tiene como objetivo aplicar los procesos administrativos (Planeación, organización, dirección y control.) es por ello que mi variable a investigar en este trabajo de investigación se encuentra dentro de la función de organización. La metodología que se utilizó en este proyecto de investigación fue de tipo cuantitativo, nivel de investigación descriptivo porque se trabaja la realidad de los hechos y diseño de investigación No experimental - transversal. Se justifica de acuerdo al reglamento de investigación VERSIÓN 014 aprobado por el concejo universitario con resolución N° 1471 – 2019 – CU- ULADECH Católica. La justificación fundamental de este estudio es para optar el grado académico de bachiller en ciencias administrativas con el fin de mejorar el comportamiento organizacional en la región de Ayacucho, es por ello que una buena comunicación y compensación a los colaboradores de la empresa permita tener trabajadores con un buen comportamiento o actitud y ganas de realizar con éxito sus funciones y actividades.

Se llega a la conclusión que la empresa “Florimax S.A.C.” Emplea correctamente el comportamiento organizacional, con respecto al trabajo en equipo se obtuvo que la gran mayoría de los trabajadores indicaron que siempre promueven el trabajo en equipo dentro de la empresa. Con respecto a la calidad de vida, el mayor porcentaje de los colaboradores sostuvieron que siempre cumplen con los valores designados por parte de la empresa. Con respecto a la comunicación se obtuvo que la mayoría de los colaboradores sostuvieron que siempre interactúan de manera respetuosa dentro de la empresa. Lamentablemente el 75% que representa a 06

trabajadores encuestados manifestaron que la empresa nunca vela por mejorar su rendimiento laboral.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco teórico y conceptual

#### 2.1.1 Antecedentes

##### 2.1.1.1 Antecedentes internacionales

Molina & Briones (2016) Efectuaron una tesis a continuación titulada *“El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas, Ecuador 2016”*. Se tuvo como objetivo general identificar el comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas, Ecuador 2016. La metodología que emplearon fue de tipo correlacional, diseño, diseño no experimental y nivel relacional. Esta investigación se concluyó, el estudio del comportamiento organizacional es un reto definido para la administración de empresas pues permite concretar modelos de gestión de recursos humanos que contribuyan al incremento de la eficiencia y eficacia de los servicios en un ambiente favorable, para esto resulta imprescindible valerse de tecnologías de gestión que permitan prestar cada vez más y mejores servicios a un número siempre mayor de ciudadanos. Para la implementación de nuevas estrategias dirigidas al manejo adecuado de los recursos humanos, es necesario tomar en consideración que las actividades de los pequeños grupos o equipos de trabajo son básicos en la interacción de las diferentes áreas de la vida organizacional de la empresa; ya que estas son el punto central del estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

Zambrano (2015) En su tesis titulada: *“diagnóstico del comportamiento organizacional y plan de mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del cantón bolívar”*. El objetivo general de esta tesis fue: Proponer un plan de mejora laboral que permita reorganizar el comportamiento organizacional de los empleados y el nivel directivo del Registro de la Propiedad y Mercantil del cantón Bolívar. La metodología que usó en su investigación fue de tipo

cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación corte transversal. Se concluye, el diseño y aplicación de la encuesta como instrumento de diagnóstico permitió detectar los problemas de talento humano, comunicación, relaciones laborales, información, definición de actividades, etc.; determinando de acuerdo a los porcentajes que el comportamiento organizacional es medianamente favorable con tendencia a ser favorable. Para la elaboración del plan de mejora laboral se detallaron las causas negativas que fueron identificadas por medio de la encuesta, además se plantearon los objetivos, las acciones, los responsables y el tiempo de cumplimiento para así contribuir a mejorar el comportamiento organizacional de los empleados y el nivel directivo del Registro de la Propiedad y Mercantil del cantón Bolívar.

Campillo (2016) En su tesis denominada “*Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurante de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S*”. El objetivo general de esta tesis fue: Identificar y analizar cuáles son los principales componentes del clima organizacional que están incidiendo en la satisfacción laboral del capital humano. La metodología que usó en su investigación fue de tipo cuantitativo, nivel de investigación no experimental y diseño de investigación de corte transversal. Se concluye, el Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar.



### **2.1.1.2 Antecedentes nacionales**

Enríquez (2015) En su tesis a continuación denominada: *"El comportamiento organizacional y la satisfacción administración de la universidad nacional de laboral en los docentes de la escuela profesional de Huancavelica en el año - 2015"*. El objetivo general de esta tesis ha sido: Determinar la relación del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. La metodología que usó en su investigación fue de tipo aplicada, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación correlacional. La conclusión para esta investigación fue que el comportamiento organizacional contribuye significativamente en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el ario 2015.

Roncal (2019) En su tesis a continuación titulada: *"Influencia del Comportamiento Organizacional en el Clima Organizacional de los trabajadores por grupos generacionales de un Organismo Regulador basado en la metodología de Great Place to Work, 2019"*. El objetivo general de esta tesis fue: Determinar el nivel de influencia del comportamiento organizacional en el clima laboral de los trabajadores de un organismo regulador por grupos generacionales en el año 2019, basado en la metodología de GPTW. La metodología que usó en su investigación fue de tipo aplicada, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación corte transversal. Se concluye que el Comportamiento organizacional tiene un alto nivel de influencia en el clima organizacional de los trabajadores por grupo generacional en un organismo regulador en el año 2019, basado en la metodología de GPTW", se obtuvo un "R cuadrado" es 0,860; lo cual explica que el comportamiento organizacional determina un 86% del clima laboral, esto se traduce en el comportamiento individual o grupal donde existen relaciones interpersonales de respeto en las que

interactúan las personas, donde se muestran empáticos, colaborativos generan un ambiente de armonía y este contexto permite que la organización pueda tomar decisiones que conduzcan a una mayor eficiencia por parte de sus integrantes. Este alto nivel de respeto se da principalmente en los trabajadores pertenecientes a la generación Millennial.

Sánchez (2016) En su tesis a continuación titulada: *“Factores motivacionales para mejorar el comportamiento organizacional de los colaboradores del banco de la nación – agencia 1 de la ciudad de Trujillo en el año 2016”*. El objetivo general de esta tesis fue: Determinar cómo los factores motivacionales mejoran el comportamiento organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación – Agencia 1 de la ciudad de Trujillo en el año 2016. La metodología que usó en su investigación fue de tipo aplicada, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación corte transversal. Se concluye que el comportamiento organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación – Agencia 1 de la ciudad de Trujillo depende de los factores motivacionales. Las causas de desmotivación que existen en el Banco de la Nación – Agencia 1 de la ciudad de Trujillo son: la carga excesiva de trabajo, el salario y la falta de recompensas. El nivel del comportamiento organizacional de los colaboradores del Banco, no es excelente, sin embargo, se denota un interés por parte del Administrador en mejorar el estado actual de la Institución. Los factores motivacionales tales como: el reconocimiento, mayores recompensas, beneficios sociales, el incremento salarial y las capacitaciones son elementos claves para mejorar el comportamiento organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 de la ciudad de Trujillo.

### **2.1.1.3 Antecedentes locales**

Palomino & Retamozo (2015) Efectuaron una tesis titulada: *“Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de huanta – 2015”*. El objetivo general de esta tesis fue: Demostrar la incidencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Huanta. La metodología que usó en su investigación fue de tipo cuantitativa, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación descriptivo no experimental. Se concluyó, estadísticamente queda demostrado que los indicadores del variable clima organizacional (X) incide significativamente en los indicadores del variable desempeño laboral (Y), validándose de esta manera la hipótesis general (H), que: El Clima Organizacional incide significativamente en el Desempeño laboral de los trabajadores nombrados, contratados por la modalidad de CAS y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta-2015

Silvera (2015) En su tesis denominada: *“Influencia de los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano. Caso hospital regional de Ayacucho”*. El objetivo general de esta tesis fue: Analizar los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano influye en los resultados del comportamiento del personal del Hospital Regional de Ayacucho. La metodología que usó en su investigación fue de tipo Aplicativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación correlacional. Se concluyó, que el reconocimiento institucional está asociado con el desarrollo de habilidades y destrezas en la gestión estratégica del potencial humano, esto se colige a partir de los cuadros N° 34; 35; 36; 41; aún más, de ellos se destaca su significancia estadística que respalda esta conclusión. Asimismo referente al reconocimiento, los estímulos económicos, también están asociados con el desarrollo de habilidades y destrezas en la gestión estratégica del potencial humano con significancia estadística, como se puede observar en los cuadros N° 32 y 33. En cuanto a la capacitación laboral el análisis se tuvo que descartar dada la uniformidad de las respuestas que provocaron una varianza cero e impidió el análisis estadístico.

Guerra (2019) En su tesis denominada: *“Propuesta del manejo del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro gimnasios, distrito de Ayacucho, 2019”*. El objetivo general de esta tesis fue: Describir los factores relevantes del clima organizacional en las

micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro gimnasios, distrito Ayacucho, 2019. La metodología que usó en su investigación fue de tipo Aplicada con enfoque cuantitativo, nivel de investigación descriptivo propositivo y diseño de investigación No experimental- transversal. Se concluyó, Los factores relevantes que se utilizó en la presente investigación dio a conocer como el clima organizacional destaca en las micro y pequeñas empresas, la estructura organizacional, comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales son factores que no son utilizados de la mejor manera en este rubro ya que la falta de un buen diálogo por parte del dueño hacia los colaboradores hace que estos factores no sean lo más destacados. Hacer un buen uso de estos factores ayudará a la organización tener un buen clima organizacional y mejorar así el buen desempeño de los colaboradores.

## **2.2 Bases teóricas de la variable**

### **2.2.1 Variable: Comportamiento Organizacional**

El comportamiento organizacional es la forma en que las personas ya sea individual o grupal actúan en las organizaciones, asimismo se puede manifestar que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que las personas hacen en una organización y la manera en que cierto comportamiento o actitud afecta el desempeño de uno mismo.

Cochachin (2018) El comportamiento organizacional permite poder desarrollar un método para analizar de manera sistemática, el comportamiento de los individuos y los grupos que laboran de manera integrada y organizada (Trabajo en equipo). Brinda un lenguaje como definiciones para poder comunicar, compartir, analizar y discutir legiblemente las diversas experiencias en el trabajo. Posee un conjunto de técnicas para poder manejar dificultades de trabajo. Permite plantear

diversas estrategias correctas para el bienestar de calidad de vida en el puesto de trabajo y crea condiciones para que las compañías sean eficaces y muy competitivas en el mercado.

Chiavenato (2012) Manifiesta que el comportamiento organizacional es el campo de la noción o conocimiento de las personas con referencia a las características de las organizaciones y la de su entorno. Es por ello que es una disciplina que depende mucho de las situaciones, así como la mentalidad que pueda existir en cada empresa esto hace que se adopte como plataforma para tomar decisiones. El comportamiento organizacional está influida por el contexto en un ambiente, el capital intelectual, negocio de la empresa, sus procesos interiores y diversos variables esenciales. Y que dependen la cantidad de personas que integran o participan en cada compañía. El tema es importante para aquellos que quieran participar de manera directa o indirecta en una organización ya sea como cliente, miembro, dirigente, proveedor. Es fundamental conocer cómo funcionan las compañías para comprender manifestaciones, éxitos y fracasos, aun cuando estas sean evaluadas en sector financiero por medio de los indicadores contables y cuantitativos.

Krieger (2011) Menciona que, el comportamiento organizacional, es el estudio que una persona pueda investigar. Los grupos de personas en cuanto al diseño o estructura se tienen la manera de actuar de la compañía. Su objetivo es mejorar el desempeño de ello como campo de estudio de lo que todas las personas hacen en las empresas y de como refleja su accionar y su manera de equilibrar el trabajo, en mención a su crecimiento y la búsqueda de metas profesionales y personales.

Según Ivancevich (2016) El comportamiento organizacional repercute muchos aspectos. En primer lugar el comportamiento organizacional es la forma de pensar. El comportamiento opera planos individuales, grupales y empresariales. Esto indica que, al estudiar el Comportamiento Organizacional, se debe identificar legiblemente el nivel de análisis que se pueda emplear:

personal, colectivo o empresarial. En segundo lugar, el Comportamiento Organizacional tiene muchas disciplinas. Esto quiere decir que se utilizan principios, prototipos, teorías y métodos de ciertas disciplinas. El estudio del Comportamiento Organizacional Se trata de un campo que crece y desarrolla en alcance y efecto.

Jauregui (2016) Manifiesta que el comportamiento organizacional es la aplicación de los conocimientos con respecto de la manera en que las personas se comportan en una empresa. Además, trata de conocer el comportamiento de las personas o el actuar con mucha efectividad dentro de una organización.

Según emaq (2017) El comportamiento organizacional está en mención al estudio de las personas y lo miembros quienes actúan dentro de la organización, quienes se ocupan de las influencias dentro de la empresa. En definitiva se puede mencionar que el comportamiento organizacional refleja una continua relación mutua entre personas y las compañías. Es esencial el campo del conocimiento para todas las personas que está vinculada en el ámbito empresarial ya sea para poder trabajar o invertir dentro de la empresa lo más relevante para poder dirigir, asimismo podemos mencionar que el comportamiento organizacional es una disciplina de conocimientos para poder estudiar el comportamiento de las personas en las empresas.

## **Tipos de comportamiento Organizacional**

### **a) Control gerencial**

Dentro de una empresa el control gerencial es importante ya que los colaboradores tienen conocimiento en cómo se dirige la compañía. Los diversos tipos de gestión afectan cómo se mantienen las políticas. Esto permite la relación del colaborador.

### **b) Ética**

Una compañía notará que la ética pueda afectar el comportamiento de una empresa. La alta rotación en una organización pone en peligro a cada colaborador, por ejemplo en una empresa cuando hay mucha rotación quienes son afectados son los trabajadores porque los empleados quienes entran por primera vez no están familiarizados con los valores o cultura de cada empresa. Una compañía siempre debe tener en cuenta diversos factores que puedan afectar a la ética empresarial y laborar para poder mantener la forma de hacer negocio.

### **c) Responsabilidad**

Cuando una compañía tiene noción de que los encargados son los responsables de las funciones de la organización y de todos los proyectos, los colaboradores se pueden hacer responsables de su éxito. La responsabilidad en las personas es muy importante porque en ello se refleja su accionar dentro de la empresa.

#### **Acoso**

El acoso dentro de una empresa es una conducta o accionar negativa de la organización, el acoso es una conducta no deseada entre los colaboradores.

## **Importancia del comportamiento organizacional**

La importancia del comportamiento organizacional ayuda al ámbito social y al ámbito cultural ya que los dueños o líderes de las empresas deben motivar y apoyar a sus colaboradores para que así

todos ellos se sientan motivados y puedan cumplir con sus tareas y cada uno de ellos puedan cumplir sus objetivos siempre laborando con mayor eficacia y eficiencia.

### **Factores claves del comportamiento organizacional**

- a) **Personas:** la empresa u organización está conformada por individuos que actúan con relación a sus experiencias. Las personas forman grupos de trabajo es por ello las empresas deben motivar a todo su colaborador.
- b) **Estructura Organizacional:** hace referencia a las relaciones oficiales de los individuos al interior de la empresa. Es necesario tener diversos tipos de trabajadores para poder ejecutar todas las tareas de una organización y se deben relacionar de cierto modo estructural para que el trabajo sea eficaz.
- c) **Tecnología:** Permite hacer una labor mejor y más calificado, avalado de una buena gestión de ciertos procesos que garantice la productividad, eficiencia, ahorros de tiempo y costos en la producción de los artículos que generan, Gracias a ella, se puede ahorrar tiempo y costos en la ejecución. Saber aprovechar los beneficios de las nuevas tecnología.
- d) **Entorno:** Muchas empresas funcionan en el contexto de un ambiente interno o externo. El ambiente externo afecta las actitudes de los individuos y las condiciones de trabajo, asimismo de poder generar competencia por los recursos y el poder.

### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

Jaramillo (2012) Menciona que el trabajo en equipo, es el conjunto de personas asignadas de acuerdo a habilidades y competencias, para el trabajo en equipo se debe tener en cuenta la responsabilidad y el compañerismo para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un



coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, capacidad, procedimientos y metodologías que se utilizan.

### **Indicadores de trabajo en equipo:**

#### **a) Habilidad**

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

#### **b) Compañerismo**

El compañerismo es especialmente característico de cierto tipo de vínculos como por ejemplo las relaciones fraternales, las relaciones de camaradas laborales, los compañeros escolares, etc.

#### **c) Capacidad**

La capacidad es el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

### **Dimensión 2: Comunicación**

Fernandez (2013) Manifiesta que la comunicación es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión. Todas las personas en el proceso de la comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios y emociones.

A continuación veremos los elementos de la comunicación:

- ❖ **Emisor:** es la persona quien emite o codifica el mensaje.
- ❖ **Receptor:** es la persona quien recibe o decodifica el mensaje.
- ❖ **Mensaje:** es el contenido de la información.
- ❖ **Canal:** Es el medio por el cual el medio por el cual es transmitido un mensaje.
- ❖ **Código:** Conjunto de reglas o signos que forman un lenguaje asimismo ayuda a codificar el mensaje.
- ❖ **Contexto:** Es la fecha y el lugar donde se produce la comunicación.

### **Indicadores de la comunicación:**

#### **a) Interacción**

Nicuesa (2014) La interacción consiste en el que una persona interactúa con la otra intercambiando ideas, el comportamiento en las personas no puede ser analizado de una manera individual sino en la interacción con el entorno, cabe resaltar que se tiene en cuenta el lugar de nacimiento de una persona, la posición social, las relaciones sociales que se tuvo, y sobre todo las cultura.

#### **b) Comportamiento**

Ucha (2012) El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven.

### **c) Emoción.**

Las emociones son aquellas sensaciones y sentimientos que muestra el ser humano al poder relacionarse con sus semejantes y con el medio en general.

### **Dimensión 3: calidad de vida**

Planea Tu bien (2019) La calidad de vida es la percepción que pueda tener una persona frente a los demás en el ámbito cultural y del sistema de los valores, sus expectativas, normas e inquietudes asimismo se puede manifestar que se trata de un conjunto de acciones que encamina a cada individuo.

### **Indicadores de la calidad de vida**

#### **a) Cultura**

Menciona que la cultura es un conjunto de expresiones que caracterizan en el transcurso del tiempo a una determinada sociedad.

#### **b) Valores**

Los valores son principios, cualidades o virtudes que una persona se caracteriza asimismo podemos decir que son reglas de conducta según las cuales nos comportamos en una sociedad.

#### **c) Expectativas**

Una expectativa es algo que un individuo considera que puede ocurrir, es una conjetura que está enfocada en el futuro que puede ser acertada o no.

### **III. HIPÓTESIS**

En el presente proyecto no contiene hipótesis por ser un proyecto de investigación cuantitativa. Ya que se utiliza para poder describir la realidad de las situaciones o hechos. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) Mencionan que no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El motivo de que se formule o no una hipótesis dependen mucho de un factor fundamental: el alcance de un inicio del estudio. Es suficiente plantear preguntas de investigación, Es por ello que solamente se formulan hipótesis en investigaciones que buscan probar el impacto que puedan tener algunas variables entre sí.

### **IV. METODOLOGÍA**

#### **a. Diseño de investigación**

Para la presente investigación se utilizó el diseño de investigación No experimental ya que los resultados de la variable no sufrieron cambios o modificaciones por el efecto de manipulación voluntaria. Hernández, Fernández y Baptista (2014) Indicaron que una investigación no experimental se realiza sin manipular variables. Es por ello que se trata de un estudio en los que no varía de manera intencional las variables independientes para verificar su efecto sobre las demás variables. La investigación no experimental es observar fenómenos tal como se muestran en un contexto o ambiente natural para así analizarlos.

De tal modo este trabajo de investigación se empleó de forma transversal porque todas las informaciones se establecieron en un tiempo determinado. Hernández, Fernández y Baptista (2014) Manifiestan que los diseños de investigación transversal “recolectan datos en un solo

momento, en un tiempo único con el fin de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado".

#### **4.1.1 Tipo de investigación**

Para este proyecto de investigación, el tipo de investigación fue cuantitativo porque se recogió información para poder analizar el resultado a cerca del comportamiento organizacional en la empresa. Según Internacional (2018) menciona que una investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor.

#### **4.1.2 Nivel de investigación**

El nivel de investigación para este proyecto de investigación fue descriptivo ya que se utiliza para poder describir la realidad de los hechos, según Arias (2012) "La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, persona o grupo de personas, con el propósito de establecer una estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere".

### **4.2 Población y muestra**

#### **Población**

Para la presente investigación, la población está conformada por la micro y pequeña empresa del rubro ejecutor de obras, caso empresa Florimax S.A.C., del distrito de Vilcas Huamán y departamento de Ayacucho. Cabe resaltar que corresponde a un conjunto finito de un total de 08 colaboradores.

Según Arias (2012) la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

### **Muestra**

Esta investigación se efectuó a una sola empresa llamada Empresa Constructora Florimax S.A.C. en donde está conformado por 08 trabajadores. Es por ello que el cuestionario fue aplicado a 08 trabajadores de la empresa Florimax S.A.C.

Para la autora Carrillo (2015) la muestra es parte de los elementos o subconjunto de una población que se selecciona para el estudio de esa característica o condición.

### 4.3 Definición y operacionalización de la variable y los indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<p><b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:</b> Cochachin (2018) Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada (Trabajo en equipo). Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, comunicar, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo. Las oportunidades Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y que se presentan en las situaciones de trabajo. Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.</p>	<p>Con esta presente investigación se busca describir la importancia del comportamiento organizacional en la empresa Florimax S.A.C. Para poder extraer información se utilizará una técnica de encuesta y un instrumento de cuestionario integrado por 09 preguntas dirigido a los trabajadores de la empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020</p>	Trabajo en equipo	Habilidad	¿Usted promueve el trabajo en equipo?	<p><b>Escala tipo Likert</b></p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
				compañerismo	¿Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables?	
				Capacidad	¿Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente?	
			Comunicación	Interacción	¿Dentro de la organización los colaboradores interactúan de manera respetuosa?	
				comportamiento	¿En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico?	
				emoción	¿La empresa vela por mejorar su rendimiento laboral?	
			Calidad de Vida	cultura	¿El comportamiento ético del gerente genera confianza en los colaboradores?	
				valores	¿Usted cumple los valores encomendadas por la empresa?	
				expectativas	¿Se han cumplido sus expectativas de estar laborando dentro de la empresa?	

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

##### **Técnica: Encuesta**

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó la técnica de encuesta, una escala valorativa de tipo Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre).

López (2015) La encuesta es una técnica de recojo de datos mediante la interrogante de los sujetos con el propósito de obtener de forma sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.

##### **Instrumento: Cuestionario**

El instrumento utilizado para el trabajo de investigación fue por medio del cuestionario que consta de 9 preguntas con respecto a las dimensiones e indicadores.

Contreras (2015) El instrumento de investigación son recursos que el propio investigador puede utilizar para poder abordar problemas u hechos y poder extraer información de ello: dispositivos electrónicos o mecánicos, formularios, que se utilizan para poder recoger datos o alguna información sobre un problema o un hecho determinado.

#### **4.5 Plan de análisis.**

Al culminar con la aplicación de la encuesta, los datos recogidos serán tabulados por cada pregunta en el programa MICROSOFT y EXCEL.



#### 4.6 Matriz de Consistencia

TÍTULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Comportamiento organizacional en los micros y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo es el Comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras : caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo es el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras : caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020?</p> <p>¿Cómo son los tipos de comunicación en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras : caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020?</p> <p>¿Cómo se da la importancia de la calidad de vida en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras : caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Describir el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Conocer el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.</p> <p>Analizar los tipos de comunicación en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.</p> <p>Identificar la importancia de la calidad de vida en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.</p>	<p>En esta presente investigación no se cuenta con una hipótesis ya que es un proyecto de tipo cuantitativo.</p> <p>(Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 104) Mencionan que no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El motivo de que se formule o no una hipótesis dependen mucho de un factor fundamental: el alcance de un inicio del estudio. Es suficiente plantear preguntas de investigación.</p>	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	<p><b>Dimensión N° 1</b> Trabajo en Equipo</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Habilidad</li> <li>Compañerismo</li> <li>Capacidad</li> </ol> <p><b>Dimensión N° 2</b> Comunicación</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Interacción</li> <li>Comportamiento</li> <li>Emoción</li> </ol> <p><b>Dimensión N° 3</b> Calidad de vida</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cultura</li> <li>Valores</li> <li>Expectativa</li> </ol>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental - Transversal.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Finita, conformado por 08 trabajadores de la empresa del rubro ejecutor de obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.</p> <p><b>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN:</b> Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuestionario.</p>

#### 4.7 Principios éticos.

**Código De Ética Para La Investigación (VERSIÓN 002)** Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0973-2019-CUULADECH Católica. El objetivo de este código es establecer los principios y valores que puedan orientar las prácticas a través del comité de ética e investigación. En esta presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes principios:

- a) **Protección a las personas:** Se debe respetar la dignidad de cada individuo, la identidad y la privacidad. En esta investigación los trabajadores respondieron de forma voluntaria; y se respetó sus derechos esenciales.
- b) **Beneficencia no maleficencia:** Se efectuó con transparencia a la hora de realizar la encuesta; asimismo se respetó el bienestar de las personas, se actuó con honestidad, veracidad y amabilidad.
- c) **Justicia:** se tomó las precauciones para asegurar las limitaciones de sus conocimientos y no generen prácticas injustas. Las personas que participan en cualquier investigación tienen derecho a poder acceder a los resultados y ser tratados equitativamente.
- d) **Integridad científica:** Se debe mantener la integridad a la hora de declarar conflictos de intereses que puedan afectar la comunicación de resultados.
- e) **Libre participación y derecho a estar informado:** Todas las personas encuestadas tienen el derecho de estar informados sobre el fin de la investigación que se ha desarrollado.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados

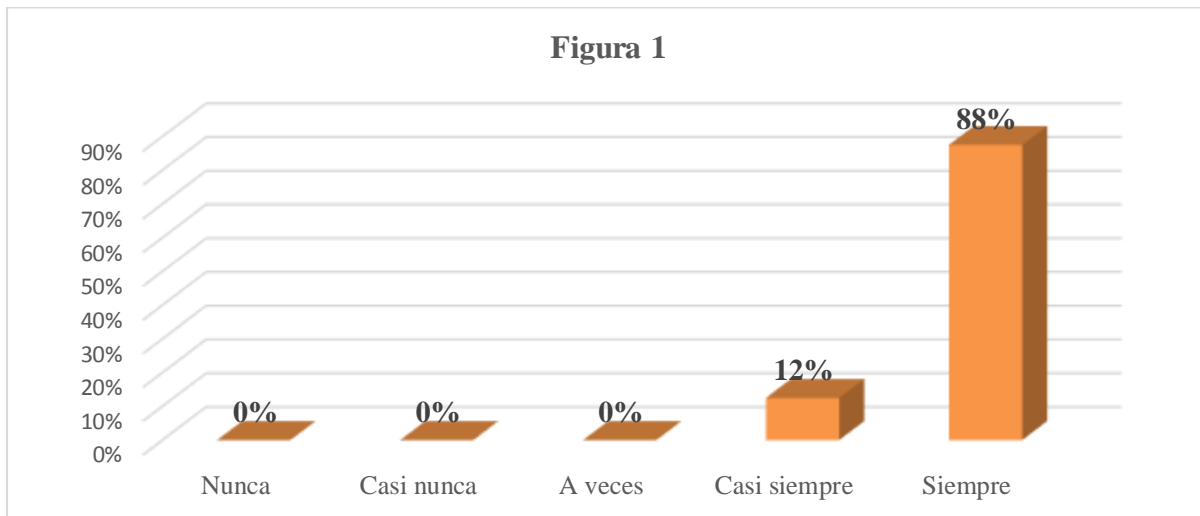
**Tabla 1:** Usted promueve el trabajo en equipo

Alternativas	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	1	12%
Siempre	7	88%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 1:** Usted promueve el trabajo en equipo



Elaboración: Propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 1 y figura 1 del total de 8 colaboradores que equivale al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

El 12% que representa a un colaborador encuestado manifestó que casi siempre promueve el trabajo en equipo. Asimismo el 88% que representan a 7 colaboradores encuestados manifestaron que siempre promueven el trabajo en equipo.

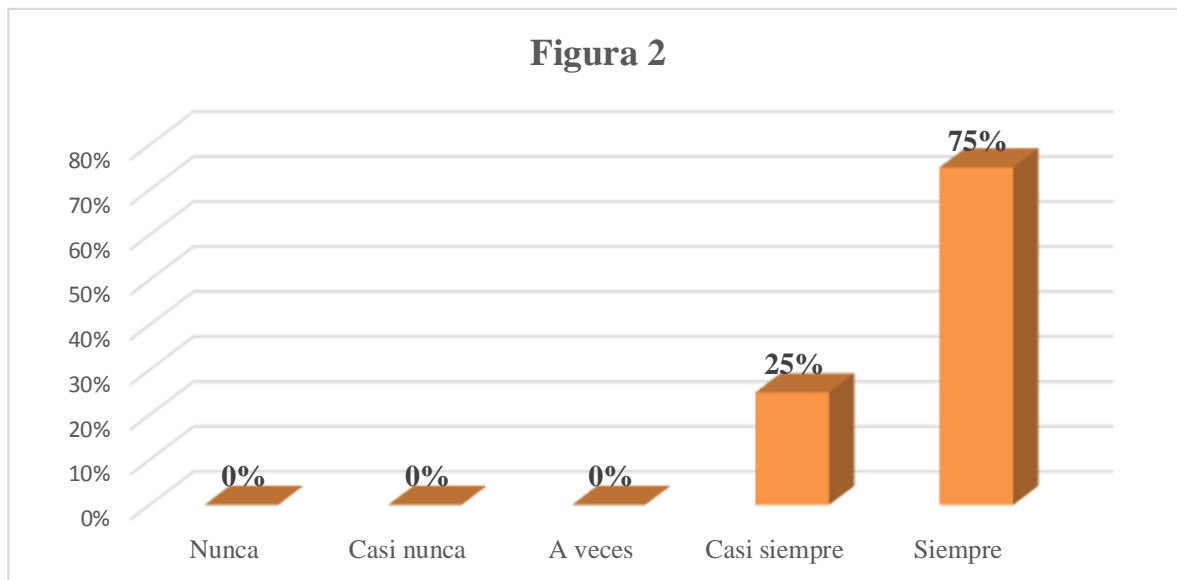
**Tabla 2:** Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	25%
Siempre	6	75%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 2:** Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 2 y figura 2 del total de 8 colaboradores que equivale al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

El 25% que representan a 2 colaboradores encuestados manifestaron que casi siempre las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables. Asimismo el 75% que representan a 6 colaboradores encuestados manifestaron que siempre las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables.

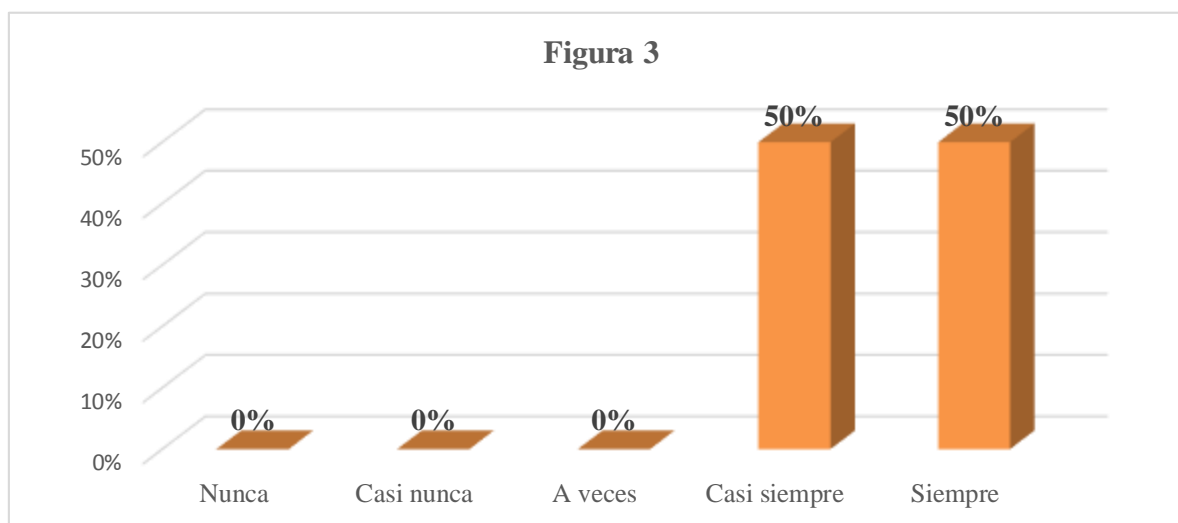
**Tabla 3:** Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	50%
Siempre	4	50%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 3:** Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 3 y figura 3 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

El 50% que representan a 4 colaboradores encuestados, indicaron que casi siempre tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente. De tal modo 4 colaboradores encuestados que representan el 50% indicaron que siempre tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente.

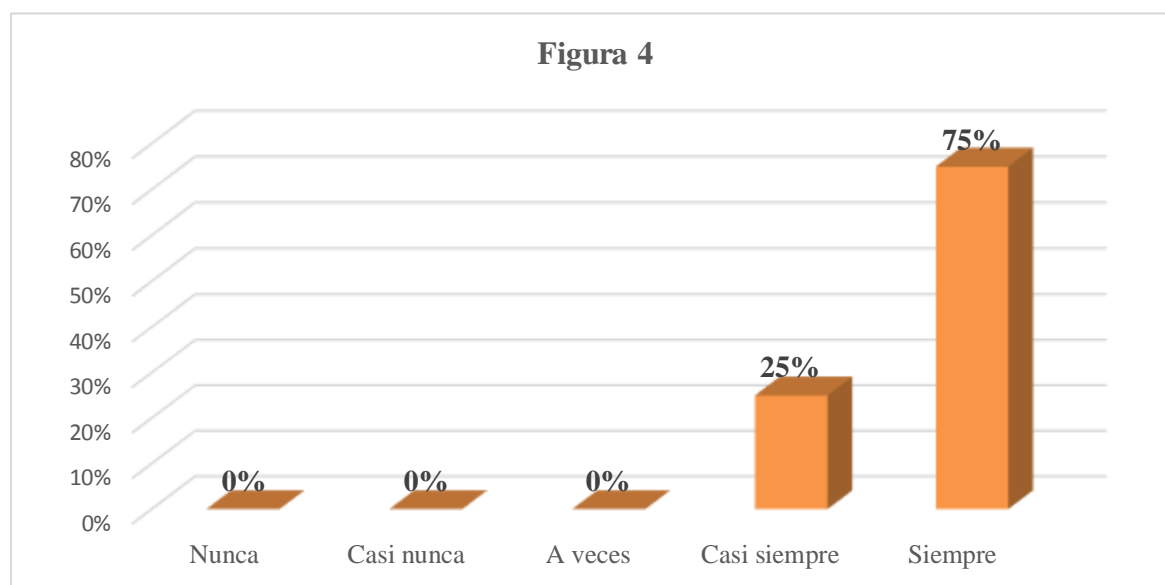
**Tabla 4:** Dentro de la organización los colaboradores interactúan de manera respetuosa

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	25%
Siempre	6	75%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 4:** Dentro de la organización los colaboradores interactúan de manera respetuosa



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 4 y figura 4 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

2 colaboradores encuestados que representan el 25% indicaron que casi siempre interactúan de manera respetuosa. De tal modo 6 colaboradores encuestados que representan el 75% indicaron que siempre interactúan de manera respetuosa.

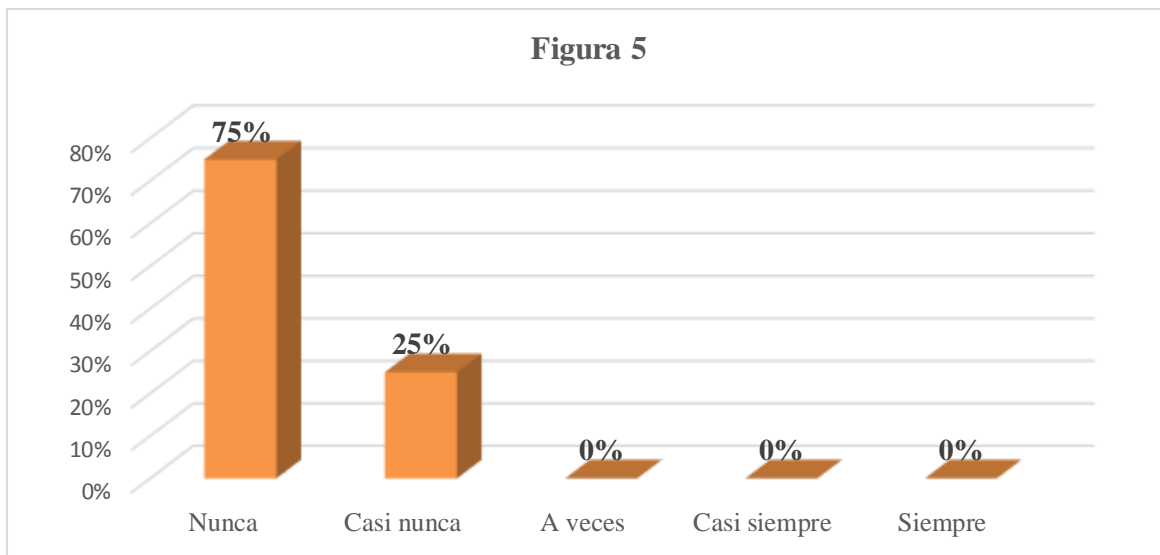
**Tabla 5:** En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico.

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	6	75%
Casi nunca	2	25%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 5:** En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 5 y figura 5 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

6 colaboradores encuestados que representan el 75% mencionaron que nunca fueron evaluados por su comportamiento psicológico y fisiológico al momento de ser contratados. De tal modo 2 colaboradores encuestados que representan el 25% mencionaron que casi nunca fueron evaluados por su comportamiento psicológico y fisiológico al momento de ser contratados.

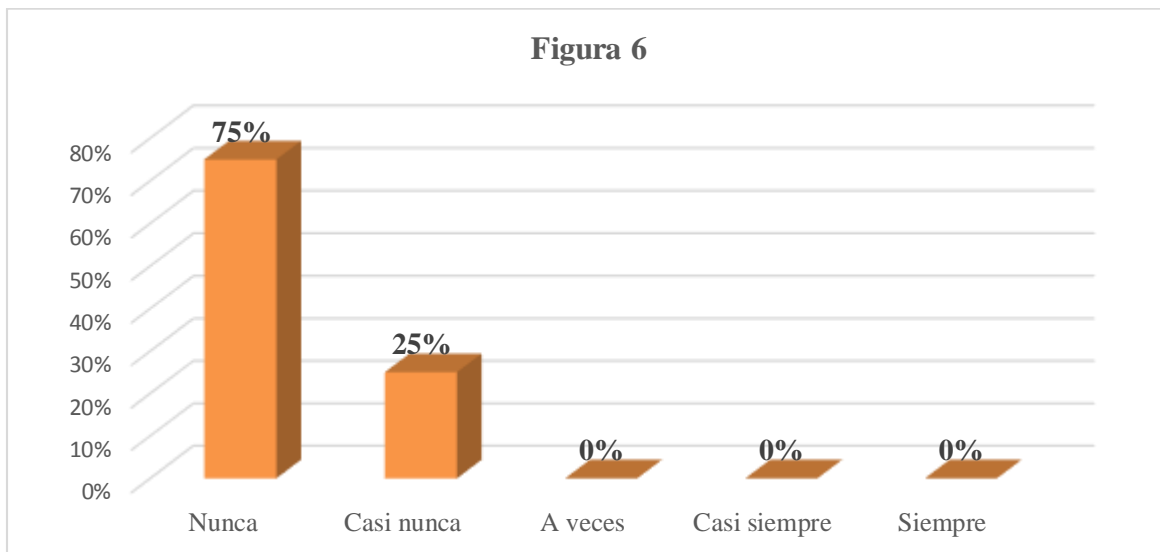
**Tabla 6:** La empresa vela por mejorar su rendimiento laboral

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	6	75%
Casi nunca	2	25%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 6:** La empresa vela por mejorar su rendimiento laboral



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 6 y figura 6 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

6 colaboradores encuestados que representan el 75% manifestaron que la empresa nunca vela por mejorar su rendimiento laboral. Asimismo 2 colaboradores encuestados que representan el 25% manifestaron que la empresa casi nunca vela por mejorar su rendimiento laboral.



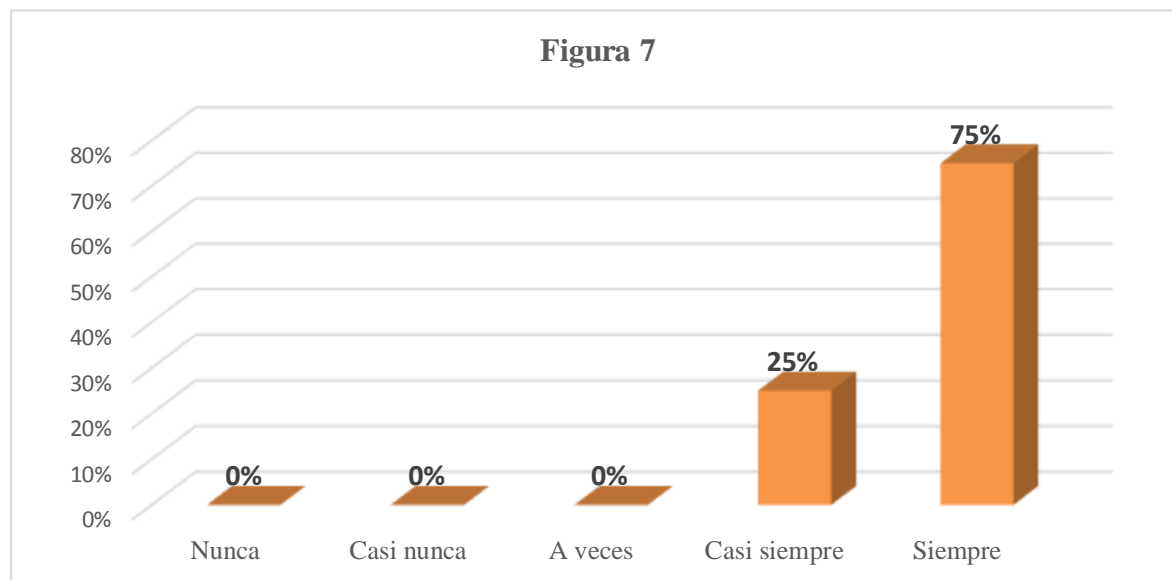
**Tabla 7:** El comportamiento ético del gerente genera confianza en los colaboradores

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	25%
Siempre	6	75%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 7:** El comportamiento ético del gerente puede generar confianza en los colaboradores



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 7 y figura 7 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

2 colaboradores encuestados que representan el 25% indicaron que casi siempre el comportamiento ético del gerente genera confianza con los trabajadores. De tal modo 6 colaboradores encuestados que representan el 75% indicaron que siempre el comportamiento ético del gerente genera confianza con los trabajadores.

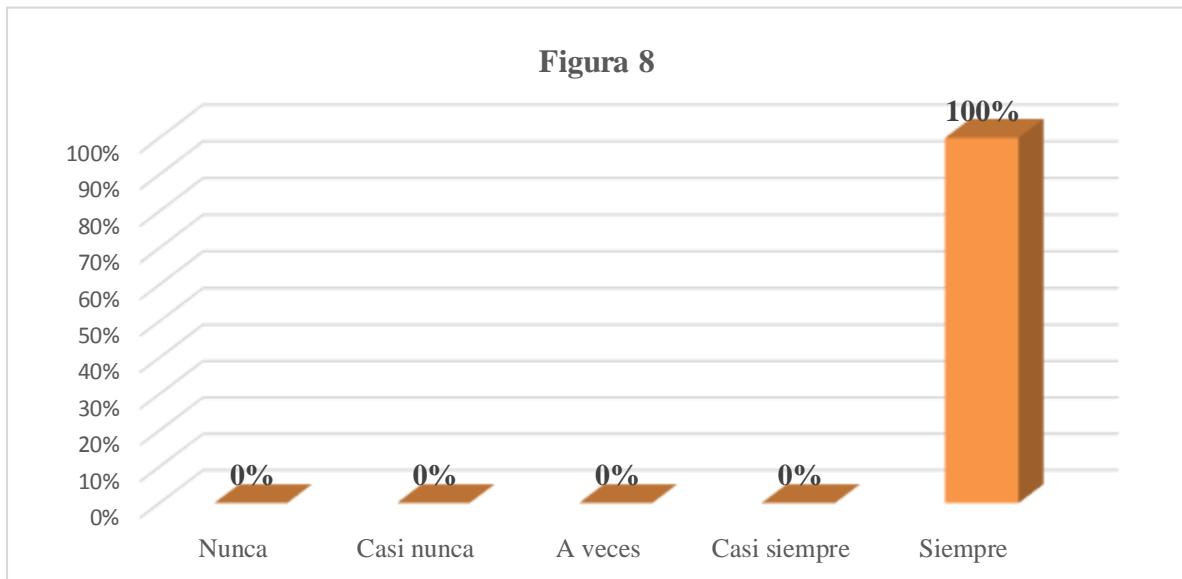
**Tabla 8:** Usted cumple los valores encomendados por la empresa

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	8	100%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 8:** Usted cumple los valores encomendadas por la empresa



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 8 y figura 8 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

8 colaboradores encuestados que representan el 100% indicaron que siempre cumplen con los valores designados por parte de la empresa.

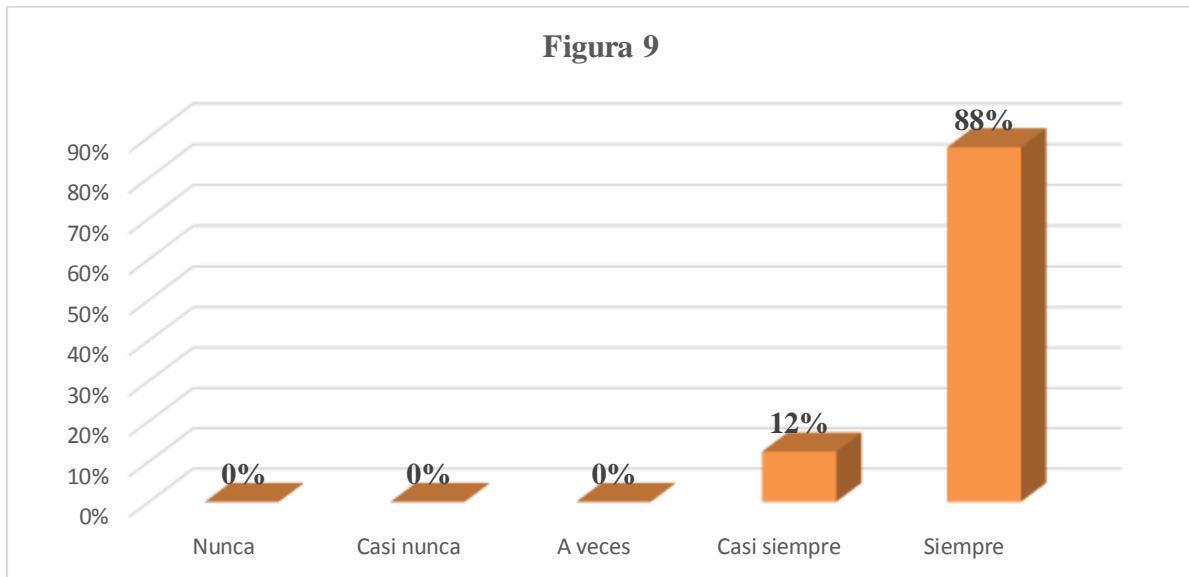
**Tabla 9:** Se han cumplido sus expectativas de estar laborando dentro de la empresa

Alternativa	Número de colaboradores	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	1	12%
Siempre	7	88%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: propia

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras “Florimax S.A.C”. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Figura 9:** Se han cumplido sus expectativas de estar laborando dentro de la empresa



Elaboración: propia

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 9 y figura 9 del total de 8 colaboradores que representan al 100% de los encuestados se determina lo siguiente:

1 colaborador encuestado que representa el 12% indicó que casi siempre cumple con sus expectativas de laborar dentro de la empresa. Mientras 7 colaboradores que representan el 88% indicaron que siempre cumplen con sus expectativas de laborar dentro de la empresa.

## **5.2. Análisis de resultados**

### **5.2.1 Con relación al objetivo específico N° 01:**

Conocer el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.

#### **Trabajo en equipo**

Según los resultados en la tabla N° 01 y figura N° 01: El 88% que representan a 7 colaboradores encuestados manifestaron que siempre promueven el trabajo en equipo. Del mismo modo analizando los resultados con la investigación de Palomino & Retamozo (2015) se pudo observar que hay una similitud notoria, ya que la mayoría de sus trabajadores sostuvieron que siempre promueven el trabajo en equipo.

### **5.2.2 Con relación al objetivo específico N° 02:**

Analizar los tipos de comunicación en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.

#### **Comunicación**

Según los resultados en la tabla N° 04 y figura N° 04: El 75% que representan a 6 trabajadores encuestados sostuvieron que siempre interactúan de manera respetuosa dentro de la empresa. Asimismo analizando los resultados con la investigación de Molina & Briones (2016) se pudo observar que hay una similitud, toda vez que la mayoría de sus trabajadores indicaron que siempre mantienen una relación adecuada y respetuosa.

Según los resultados en la tabla N° 6 y figura N° 6: El 75% que representa a 06 trabajadores encuestados manifestaron que la empresa nunca vela por mejorar su rendimiento laboral. Asimismo analizando los resultados con la investigación de Sánchez (2016) se pudo observar que hay una similitud notoria, ya que el comportamiento organizacional de los colaboradores del Banco, no es excelente, sin embargo, se denota un interés por parte del Administrador en mejorar el estado actual de la Institución.

### **5.2.3 Con relación al objetivo específico N° 03:**

Identificar la importancia de la calidad de vida en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.

#### **Calidad de vida**

Según los resultados en la tabla N° 8 y figura N° 8: El 100% que representan a 8 trabajadores encuestados sostuvieron que siempre cumplen con los valores designados por parte de la empresa. Asimismo analizando los resultados con la investigación de Molina & Briones (2016) se pudo observar que hay una similitud, ya que la mayoría de sus trabajadores indicaron que siempre cumplen con los valores presentes en la empresa.

## CONCLUSIONES

### **Con respecto al objetivo general:**

En la presente investigación se describió el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho 2020.

Se llega a la conclusión que la empresa “Florimax S.A.C.” Emplea correctamente el comportamiento organizacional, con respecto al trabajo en equipo se obtuvo que la gran mayoría de los trabajadores indicaron que siempre promueven el trabajo en equipo dentro de la empresa. Con respecto a la calidad de vida, el mayor porcentaje de los colaboradores sostuvieron que siempre cumplen con los valores designados por parte de la empresa. Con respecto a la comunicación se obtuvo que la mayoría de los colaboradores sostuvieron que siempre interactúan de manera respetuosa dentro de la empresa. Lamentablemente el 75% que representa a 06 trabajadores encuestados manifestaron que la empresa nunca vela por mejorar su rendimiento laboral.

### **Respecto al objetivo específico 01:**

Se llegó a la conclusión que el trabajo en equipo en dicha empresa es buena toda vez que el 88% que representan a 7 colaboradores encuestados manifestaron que siempre promueven el trabajo en equipo. Ya que esto favorece la unidad con un objetivo por medio de aportaciones de los integrantes, y que siempre las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables en los colaboradores.

**Respecto al objetivo específico 02:**

Se concluyó con respecto a la comunicación en la empresa “Florimax S.A.C.” El 75% que representan a 6 trabajadores encuestados sostuvieron que siempre interactúan de manera respetuosa dentro de la empresa. Lamentablemente el 75% que representa a 06 trabajadores encuestados manifestaron que la empresa nunca vela por mejorar su rendimiento laboral.

**Respecto al objetivo específico 03:**

Se llegó a la conclusión que la calidad de vida en dicha empresa es buena ya que el 100% que representan a 8 trabajadores encuestados sostuvieron que siempre cumplen con los valores designados por parte de la empresa.

## **RECOMENDACIONES**

Dentro del comportamiento organizacional es importante promover el trabajo en equipo ya que ayuda a cada uno de los trabajadores a la toma de decisiones y responsabilidades, promueve la amistad y las relaciones interpersonales entre trabajadores, una mayor productividad, tan importantes para poder generar un buen ambiente de trabajo.

La valoración del trabajo del colaborador, es importante ya que al reconocer que se está haciendo un buen trabajo o mostrar una satisfacción, el colaborador se siente valorado esto hace que tenga una buena autoestima y mayor rendimiento en la empresa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alloza, Á. (2020). *El futuro de las organizaciones: el mundo tras el Covid-19*.
- Andrango, C. (2010). *LA IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*.  
Obtenido de <http://blogdecienciassocialesyhumanas.blogspot.com/2010/08/la-importancia-del-comportamiento.html>
- Arias. (2012). *El proyecto de Investigación*. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias. (2012). *El Proyecto de Investigación*. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Campillo, O. (2016). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector*. Obtenido de <http://biblio.uabcs.mx/tesis/te3652.pdf>
- Carrillo, A. (2015). *Concepto de Muestra*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Chiavenato, I. (2012). *Concepto de comportamiento organizacional*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizational.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Cochachin, S. (2018). *comportamiento organizacional*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22703/Cochachin\\_KS..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22703/Cochachin_KS..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Coello, V. (2013). *"Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los"*. GUAYAQUIL – ECUADOR , 2014: tesis de grado Previo a la obtención del título de PSICÓLOGA. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
- Contreras, Y. (2015). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de <http://tecnicasdeinvestigacion2015.blogspot.com/>
- Díaz, L. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)
- emaq. (2017). *Concepto de comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://administratio.wordpress.com/2017/09/02/concepto-de-comportamiento-organizacional/>
- Enriquez, V. (2015). *"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN"*. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2016/TESIS-2017-ADMINISTRACION-ENRIQUEZ%20Y%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez. (2013). *Definición de Comunicación*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/definicion-comunicacion-autores/>
- García, S. (2019). *LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL*. Obtenido de <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/170/TESIS-SOLANGE-GARCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Guerra, N. (2019). *PROPUESTA DEL MANEJO DEL CLIMA*. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13119/CALIDAD\\_Y\\_CLIMA\\_A\\_%20ORGANIZACIONAL\\_GUERRA\\_GONZALES\\_NATHALY\\_CRISTEL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13119/CALIDAD_Y_CLIMA_%20ORGANIZACIONAL_GUERRA_GONZALES_NATHALY_CRISTEL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Internacional, S. (2018). *¿Qué es la investigación cuantitativa?* Obtenido de <https://www.sisinternational.com/investigacion-cuantitativa/>

Ivancevich. (2016). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill España.

Jaramillo, R. (2012). *TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

- Jauregui, M. (2016). *Qué es el comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://aprendiendoadministracion.com/que-es-el-comportamiento-organizacional/>
- Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- López, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Molina y Briones. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de*. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Searches/Contacts/Downloads/275-1019-1-PB.pdf>
- Palomino y Retamozo. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD*. Obtenido de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156\\_Pal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156_Pal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Randstad. (2016). *comportamiento organizacional: la nueva tendencia para optimizar el rendimiento del capital humano*. Obtenido de [https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/comportamiento-organizacional-la-nueva-tendencia-para-optimizar-el-rendimiento-del-capital-humano\\_1208/](https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/comportamiento-organizacional-la-nueva-tendencia-para-optimizar-el-rendimiento-del-capital-humano_1208/)
- Roncal, I. (2019). *Influencia del Comportamiento Organizacional en el Clima*. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651583/Incio\\_RC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651583/Incio_RC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, S. (2016). *“FACTORES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO.*

Obtenido de

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1966/1/RE\\_ADMI\\_SILVANA.SANCHEZ\\_MARIELA.TAFUR\\_COMPORTAMIENTO.ORGANIZACIONAL\\_BANCO%20DELA\\_NACION\\_DATOS\\_T046\\_71253856T%20-T046\\_43943187T.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1966/1/RE_ADMI_SILVANA.SANCHEZ_MARIELA.TAFUR_COMPORTAMIENTO.ORGANIZACIONAL_BANCO%20DELA_NACION_DATOS_T046_71253856T%20-T046_43943187T.PDF)

Silvera, H. (2015). *INFLUENCIA DE LOS ESTÍMULOS ORGANIZACIONALES EN LA GESTION.*

Obtenido de

[http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/831/Tesis%20Ad154\\_Sil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/831/Tesis%20Ad154_Sil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ucha, F. (2012). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/comportamiento.php>

UTP. (2018). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERÚ.* Obtenido de

<https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/comportamiento-organizacional-cual-es-su-importancia/>

# ANEXOS

### ANEXO N° 1: Cronograma de actividades

DIAGRAMA DE GANTT																	
ITEM	ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
		DEL 8 AL 14	DEL 15 AL 21	DEL 22 AL 28	DEL 29 AL 5	DEL 6 AL 12	DEL 13 AL 19	DEL 20 AL 26	DEL 27 AL 2	DEL 3 AL 9	DEL 10 AL 16	DEL 17 AL 23	DEL 24 AL 30	DEL 1 AL 7	DEL 8 AL 14	DEL 15 AL 21	
01	Equipo de Trabajo y Jurado																
02	Dedicatoria y Agradecimiento																
03	Resumen																
04	Contenido																
05	Tablas y Gráficos																
06	Revisión de la Literatura																
07	Hipótesis																
08	Metodología																
09	Resultados																
10	Análisis de resultados																
11	Conclusiones y Recomendaciones																
12	Informe Final																
13	Referencias																
14	Anexos																
15	Revisión de Informe y Elaboración De Acta																
16	Entrega del Artículo y Ponencia																
17	Empastado																
18	Segunda Revisión del informe Final																
19	Sustentación																
20	Elaboración del Acta																

## ANEXO N° 2: Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (estudiante)</b>			
<b>Bienes de consumo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Total (s/.)</b>
▪ fotocopias	30	0.1	S/ 3.00
▪ impresiones	40	0.1	S/ 4.00
▪ Papel bond A-4 (30 hojas)	30	1	S/ 3.00
▪ Internet (4 meses)	4	60.00	S/ 240.00
▪ Lapiceros	2	1.00	S/ 2.00
<b>Sub total</b>			<b>S/ 252.00</b>
<b>Servicios</b>			
▪ Uso del Turnitin	4	50.00	S/ 200.00
▪ Pasajes a la SUNAT, municipalidad y otros	6 veces	2.00	S/ 12.00
<b>Sub total</b>			<b>S/ 212.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 464.00</b>





**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES:**

La presente encuesta a realizar tiene por finalidad recolectar información de forma anónima, parte de un proyecto de investigación, por lo tanto se le ruega responder con mucha amabilidad.

**INSTRUCCIONES:** En la siguiente encuesta, hay cinco alternativas y cada una de ellas debe ser marcada según usted crea conveniente, teniendo en cuenta como base los siguientes criterios.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
<b>Dimensión N° 01 Trabajo en equipo (Habilidad, compañerismo y capacidad)</b>						
01	¿Usted promueve el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
02	¿Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables?	1	2	3	4	5
03	¿Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión N° 02: comunicación (Interacción, comportamiento y emoción)</b>						
04	¿Dentro de la organización los colaboradores interactúan de manera respetuosa?	1	2	3	4	5
05	¿En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico?	1	2	3	4	5
06	¿La empresa vela por mejorar su rendimiento en sus actividades?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión N° 03: calidad de vida ( Cultura, valores, expectativa)</b>						
07	¿El comportamiento ético del gerente genera confianza en los colaboradores?	1	2	3	4	5
08	¿Usted cumple los valores encomendadas por la empresa?	1	2	3	4	5
09	¿Se han cumplido sus expectativas de estar laborando dentro de la empresa?	1	2	3	4	5

**ANEXO N° 4: Solicitud al gerente general de la EMPRESA FLORIMAX S.A.C**

**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**

**SOLICITO:** Permiso para realizar proyecto de tesis.

**SEÑOR(A): GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA EJECUTOR DE OBRAS  
FLORIMAX S.A.C**

Yo, LANDEO ALMEIDA, Irwin Maquiel,  
Identificado con DNI N° 70021594, con domicilio en  
la Av. las palmeras S/N, del distrito de San Juan  
Bautista. Ante Ud. me presento y expongo.

Que mi persona de la carrera profesional de administración de la universidad Católica los  
Ángeles de Chimbote (ULADECH), filial Ayacucho, viene desarrollando el curso de Tesis.  
Solicito autorización para realizar el proyecto de tesis que lleva por título "Satisfacción laboral  
en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C.  
Distrito de vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. Este proyecto se desarrolla con la finalidad de  
optar el título profesional de licenciado en administración.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. acceder a mi petición por ser justo y necesario.


Ayacucho, 28 de mayo del 2020

FLORIMAX SAC  
RUC: 20612737899  
Maura Almeida Taboada  
GERENTE GENERAL

Landeo Almeida, Irwin Maquiel

**ANEXO N° 5: Matriz de validación**

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TÍTULO:									
SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020									
AUTOR:									
LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL.									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente ?		¿Se necesita más ítems para medir los conceptos?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>DIM. 1</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
01	¿El éxito de la empresa se debe a las habilidades de los colaboradores?	X			X	X			X
02	¿Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables?	X			X	X			X
03	¿Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente?	X			X	X			X
<b>DIM. 2</b>	<b>COMUNICACIÓN</b>								
04	¿Dentro de la organización los colaboradores interactúan de manera respetuosa?	X			X	X			X
05	¿En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico?	X			X	X			X
06	¿La empresa vela por mejorar su rendimiento en sus actividades?	X			X	X			X
<b>DIM. 3</b>	<b>CALIDAD DE VIDA</b>								
07	¿El comportamiento ético del gerente puede generar confianza en los colaboradores?	X			X	X			X
08	¿Usted cumple los valores encomendados por la empresa?	X			X	X			X
09	¿Usted está satisfecho con su salario?	X			X	X			X

 Lic. Adm. Prof. del Área Gerencial  
 CLAO 05191  
 Firma y/o sello

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Poul Joel Ruiz Berrocal  
....., identificado con DNI: 41902942 con carnet de colegiatura CLAD N° 05191 y con grado de Maestría. Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, la encuesta elaborada por el estudiante IRWIN MAQUIEL LANDEO ALMEIDA con DNI N° 70021594, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020; que se encuentra realizando, luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho. 18 De Octubre del 2020


Firma del experto

## ANEXO N° 6: Registro de la REMYPE

### CONSULTA DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Ingrese el número de R.U.C. :

20602737889

\* Si no conoce el R.U.C. de la empresa,  
puede buscarlo por su nombre ó razón social [AQUI](#)

🔍 Buscar

🧼 Limpiar

🖨 Imprimir

### REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE

(Desde el 20/10/2008)

N° DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	RESOLUCIÓN / OFICIO DGPE	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN
20602737889	"FLORIMAX S.A.C."	15/01/2018	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	19/01/2018	ACREDITADO	-----	-----

## EVIDENCIAS

