



**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 TRANSPORTE DE PASAJEROS:
CASO HERMANOS PAHUARA S.A.C.
DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO
2020.**

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

AUTOR:

VILLANO SOLIER, ANTONY EDMUNDO

ORCID: 0000-0003-4768-2670

ASESOR:

MGTR. CHUCHON HUAMANI, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3426-6742

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

VILLANO SOLIER, ANTONY EDMUNDO

ORCID: 0000-0003-4768-2670

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

ASESOR:

MGTR. CHUCHON HUAMANI, 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 CHILLCE, Judith

ORCID: 0000-0002-9569-9824

Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOAJA DE FIRMA, JURADO Y ASESOR

.....
MGTR. CHUCHÓN HUAMANÍ,
ARTURO ORCID: 0000-0002-3426-6742

.....
Mgtr. BERROCAL CHILLCE, Judith
ORCID: 0000-0002-9569-9824

.....
Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides
ORCID: 0000-0002-6611-9480

.....
Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso
ORCID: 0000-0003-4439-1448

RESUMEN

La investigación tiene como problema general: ¿Cómo es el comportamiento Organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso Hermanos pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019?, como objetivos: Determinar las características del Comportamiento Organizacional en los micros y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, Analizar el Comportamiento Individual en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros: caso Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019, Analizar el Comportamiento Grupal en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros : caso Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019 , Determinar el clima Laboral en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019, metodología descriptivo, para el tamaño de la muestra se usó la fórmula de la población finita, técnica empleada para la información fue un cuestionario de 12 preguntas encontrando los resultados: hipótesis 1 se determinó: que la Personalidad de cada trabajador es apropiada con total del 56%, hipótesis 2: No es apropiado el liderazgo empleado por el gerente el 56% hipótesis 3: relacionada con la comunicación en el trabajo el 67% manifiesta existe la comunicación conclusión: La práctica de los valores personales con los valores organizacionales tiene un alto nivel de satisfacción personal, y se observa en la investigación e la empresa de transporte de pasajeros, donde los trabajadores practican todos sus valores personales.

Palabras claves: comportamiento Grupal, Comportamiento Individual, Clima Laboral

ABSTRACT

The research has as a general problem: how is organizational behavior in micro and small companies in the Passenger transport sector: case of hermanos pahuara S.A.C. Jesus nazareno district Ayacucho, 2019, as objectives: determine the characteristics of organizational behavior in bus and small companies in the Passenger transport sector: case of hermanos pahuara S.A.C. Jesus Nazareno district, Ayacucho 2019, analyze individual behavior in micro and small companies in the Passenger transport sector: case of hermanos pahuara S.A.C. Jesus nazareno District Ayacucho 2019 analyze group behavior in micro and small companies in the Passenger transport sector: case of hermanos pahuara S.A.C. Jesus nazareno district Ayacucho, 2019, determine the labor climate in micro and small companies in the Passenger transport sector: case hermanos pahuara S.A.C. Jesus nazareno district Ayacucho, 2019, descriptive methodology, for the sample size the finite population formula was used the technique used in the information was the 12-question questionnaire, finding the results: hypothesis 1 was determined: that the personality of each worker is appropriate with a total of 56% hypothesis 2: the leadership employed by the manager is not appropriate 56% hypothesis 3: related to communication at work 67% manifest communication exist conclusion: the practice of personal values with the organizational values it has a high level of personal satisfaction, and it is observed in the investigation of the Passenger transport company, where the workers practice all their personal values

Keywords: Group behavior, Individual behavior, work climate

I.-INTRODUCCIÓN

En la actualidad el comportamiento organizacional es un tema que está relacionada con la ciencias de la administración de empresas y sobre todo con el mercado laboral, se caracterizan por una profunda heterogeneidad ocupacional los bajos niveles de productividad y la extendida informalidad de la fuerza de trabajo, este proceso no se ha podido cambiar por ello es necesario investigar el desarrollo organizacional, por ello que se determinó el problema de investigación, ¿Cómo es el comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte de pasajeros caso Hermanos pahuara S.A.C Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019? . El objetivo general es determinar las características del Comportamiento Organizacional en los micros y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros: caso Hermanos pahuara SAC. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019. Teniendo como objetivo específico: Analizar el comportamiento individual en las micros y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros: caso Hermanos pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, Analizar el comportamiento grupal en las micros y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros: caso Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, determinar el clima laboral en las micros y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros: caso Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019. La justificación del desarrollo de la investigación es para optar el grado académico de bachiller en ciencias administrativas de acuerdo al reglamento de la investigación V013 ULADECH Católica que exige la universidad como parte de su plan de estudios a los estudiantes de las diferentes escuelas profesionales según la resolución N. ° 0971 – 2019 ULADECH Católica de acuerdo a la mención del artículo 28. El trabajo de investigación tiene la finalidad de un tema alarmante, y la metodología es

cuantitativa nivel descriptivo.

Los resultados se obtuvo el 56% manifiestan que casi siempre su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo, mientras el 33% manifiestan que a veces su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo y por último el 11% manifiesta que siempre su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo, este resultado asemeja el comportamiento Organizacional de la empresa ya que los valores y conductas de la empresa y de los trabajadores influyen en Comportamiento Organizacional, de igual manera el 67% de los encuestados manifiestan que a veces la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, el 22% manifiestan que casi siempre la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, el 11% manifiesta siempre la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, el 56% del total de encuestados indican que nunca es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, el 22% manifiestan que casi nunca es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, el 22% manifiesta que a veces es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, la **conclusión** de la investigación es estudiar las conductas de los trabajadores en la empresa, por ello los resultados de la investigación reportan que al Determinar el Comportamiento Organizacional en los micros y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros: caso Hermanos pahuara SAC. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019 según la determinación de la empresa de transporte de pasajeros Hermanos pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, los trabajadores tienden a tener una relación regular debido a que influyen diversos factores, la práctica de los valores personales con los valores organizacionales trae como consecuencia una alta satisfacción personal con el trabajo, la cual se observa en la investigación realizada, donde los trabajadores practican todos sus valores

personales el desempeño grupal es un factor influyente en el comportamiento organizacional debido a que a base de ello se realizan las actividades, según la investigación realizada a la empresa de transporte de pasajeros Hermanos pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, los trabajadores suelen practicar cotidianamente el trabajo en grupo que es Favorable para la empresa, la comunicación factor importante en la organización, una buena comunicación genera un ambiente laboral favorable, según la investigación realizada a la empresa de transporte de pasajeros Hermanos pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, los trabajadores suelen tener una buena comunicación favorable para la organización.

INDICE

JURADOS.....	2
INTRODUCCIÓN	6
CONTENIDO (INDICE DE TABLA).....	10
REVISIÓN LITERARIA	11
ANTECEDENTES.....	11
Antecedentes Internacional	11
Antecedente Nacional-----	12
CLIMA LABORAL	19
III.- HIPÓTESIS.....	23
IV.-METODOLOGÍA	24
Tipo de investigación	25
Nivel de descripción Nivel: descriptivo	25
Diseño de investigación.....	26
El universo y Muestra	26
Técnicas De Instrumento De Recolección De Datos	27
Plan de Análisis	27
PRINCIPIOS ÉTICOS	30
RESULTADOS.....	31

(INDICE DE TABLA)

Tabla 1: <i>Edad de los trabajadores</i> -----	27
Tabla 2: <i>genero de los trabajadores</i>	28
Tabla 3: <i>¿Usted cree que su Personalidad es apropiada en el desarrollo de su trabajo?</i>	29
Tabla 4: <i>Practica los valores dentro de la empresa</i>	30
Tabla 3: <i>La conducta que tiene usted le ayuda a relacionarse mejor con sus compañeros</i>	31
Tabla 4: <i>El liderazgo que emplea el gerente es apropiado en las actividades</i>	32
Tabla 5: <i>Usted cree que hay un buen desempeño grupal en el trabajo que realizan</i> ...	33
Tabla 6: <i>En la solución de problemas participa todo el grupo</i>	34
Tabla 7: <i>Se emplea la comunicación en el trabajo cotidiano de la empresa</i>	35
Tabla 8: <i>Se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano de la empresa</i>	36
Tabla 9: <i>Usted Observa responsabilidad de los todos los trabajadores de la empresa</i>	37

II.-REVISIÓN LITERARIA

2.1.-ANTECEDENTES

2.1.1.-Antecedentes Internacional

GUTIÉRREZ, (2012) La investigación titulada *“diagnóstico del comportamiento organizacional en el sector restaurantero de especialidad italiana de la paz B.C.N”*. Tiene como objetivo general identificar y analizar cuáles son los principales componentes del clima organizacional que están incidiendo en la satisfacción laboral del capital humano Método de investigación cualitativo: los datos para probar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la especialidad ITALIANA en el sector restaurantero de la ciudad de La Paz Baja California Sur y de forma cuantitativa ya que tales apreciaciones serán acompañadas de una serie de análisis estadísticos que respalden los comentarios realizados durante el trabajo de campo que se desarrollarán para esta investigación como conclusión: 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.

Masabamda Ganan, (2015) La siguiente investigación titulada *“Evaluación del comportamiento organizacional y propuestas de mejora continua en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de Mármoles Riobamba”* tiene como Objetivo específico: identificar maneras en que los colaboradores puedan actuar con mayor eficiencia y satisfacción dentro de la organización.

Metodología: cuantitativa ya que la investigación se basó en aplicar encuestas para la recolección de datos conclusión: Evaluar la fabricación de Mármoles Riobamba a través de la identificación de los que nos permiten que se logre un buen desempeño de la empresa

Garzón, (2017) La siguiente investigación titulada *“las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de servientrega ambato s.a.”* tiene como objetivo específico: Investigar la incidencia de las Relaciones Interpersonales en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A. y es de metodología: Cuantitativo. Cualitativo, porque se realiza un estudio de las características y cualidades de las variables relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional y como conclusión, permitió comprobar que las Relaciones Interpersonales, INCIDEN en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A.; problemas generados por el inadecuado liderazgo empleado en cada una de las áreas, bloqueando el interés por parte de los colaboradores a crear lazos de amistad y de compañerismo, generando incomodidad y actitudes inaceptables dentro del área de trabajo

OPINIÓN

A nivel internacional El comportamiento organizacional es un tema angustioso que ayuda mucho en el desarrollo de las organizaciones, Tienen como objetivo general identificar y analizar cuáles son los principales componentes del clima organizacional que estén relacionadas con la satisfacción laboral del capital humano, identificando incertidumbres y mejorándolos de manera paulatina para el bien de las organizaciones.

2.1.2.-Antecedente Nacional

Celis Sarmiento, (2017) La presente investigación titulada: "*Comportamiento organizacional y desempeño de los docentes en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015*": objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente La investigación, método: hipotético deductivo, de tipo básica y diseño no experimental, de corte transversal o transaccional. La población y muestra fue conformada por 133 docentes como conclusión: Ayudar en la aplicación del comportamiento Organizacional en las instituciones de villa el salvador.

Rúa Condori, (2016) El presente trabajo es el resultado de la investigación titulada "*El comportamiento organizacional percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015*", tuvo como objetivo específico: determinar el nivel de comportamiento organizacional percibido por los usuarios en la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015. La investigación desarrollada es de metodología básica, se ha empleado un diseño no experimental, transaccional con una muestra de 383 usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, Para medir la variable de estudio se empleó como instrumento el cuestionario, el cual fue debidamente validado y aplicado a los usuarios de la muestra. Debido a que la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, se empleó como método de investigación hipotético deductivo. La naturaleza cualitativa de las variables de estudio nos permitió emplear la prueba no paramétrica Chi cuadrado para la contratación de las hipótesis: conclusión: Evaluar el comportamiento organizacional percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho. Percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Jerí, (2018) La investigación titulada “*Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco - 2018*” tiene como objetivo general: Describir el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Acomayo, Cusco – 2018 y es de metodología: La investigación que se realizó es de tipo básica, es lo que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo contribuyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos y como conclusión: - En la Municipalidad Provincial de Acomayo, el comportamiento organizacional Según los colaboradores tiene un porcentaje de 84% considerado como ni inadecuada ni adecuada, a partir de esta, se muestra que las dimensiones comportamiento personal, comportamiento grupal y la estructura, están siendo afectados por el inadecuado desarrollo de sus actividades.

OPINIÓN

A nivel nacional el comportamiento organizacional es un tema que se relaciona con el desempeño de los colaboradores, aplicando instrumentos de evaluación para saber el grado de empeño que ponen en el desarrollo de su trabajo y la satisfacción de los colaboradores, motivando la comunicación mutua para una mejor comunicación y fomentar el trabajo en equipo.

2.1.3.-Antecedente Local

Reyes Yaranga, (2013) El presente trabajo de investigación, titulado *Comportamiento organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Los Libertadores. Ayacucho, 2013*, tuvo como objetivo general: establecer el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución

Educativa Los Libertadores. Ayacucho, 2013. Para ello, se planteó un tipo de investigación: correlacionar con diseño transversal sobre una población de 73 (100 %) docentes. Las técnicas de recolección de datos fueron la psicometría y la observación, como conclusión: Determinar el grado de satisfacción de los docentes de la Institución Educativa Los Libertadores, Ayacucho.

Vázquez Torres, (2013) La presente investigación titulada “*Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico*”.

H.R.D.L. EL desempeño laboral no es el más óptimo. Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Conclusión que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital.

BASES TEÓRICAS MYPES

Rivera, (2015) Es una unidad económica que opera una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación y comercialización de bienes o prestación de servicio que se encuentra regulada en el TUO (texto único ordenado). Es importante resaltar que las micro empresa no necesita construirse como persona

jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario, persona individual.

Importancia de las mypes

Importancia de las MYPES Las Micro y Pequeñas Empresas, son unidades económicas que generan desarrollo y crecimiento al país y a su creador, hace mención que “Las microempresas en el Perú son componentes muy importantes del motor de nuestra economía a nivel nacional, las MYPES brindan empleo al 80% de la población económicamente activa y genera cerca del 40% del Producto Bruto Interno (PBI)”, Estos componentes generadores de empleo y del Producto Bruto Interno, ayudan al mejoramiento económico. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo detalla que las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) brindan a más de 80% de la población económicamente activa (PEA) y generan cerca de 45% del Producto Bruto Interno (PBI), lo cual, constituyen el motor principal del desarrollo del país. Por lo tanto, su importancia se basa en: Proporciona abundantes puestos de trabajo; reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingresos; incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población; Son la principal fuente de desarrollo del sector privado; mejoran la distribución del ingreso y contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico, los dos escritores mencionan que las microempresas son indispensables para el desarrollo y aumento económico de la población y de un país, lo único que lo diferencia es en cuanto a las fechas, lo cual se puede observar que entre el año 2006 y 2013, hubo un incremento de Producto Bruto Interno, con un resultado muy favorable.

Definición de comportamiento organizacional

Ramos Ávila, (2017) El Comportamiento Organizacional, que es la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, grupos, el ambiente y el

comportamiento de las personas en los resultados de la organización. Sobre el compromiso organizacional y la orientación al mercado se hace este estudio se investiga la influencia potencial del compromiso organizacional en la orientación al mercado en el sistema público de educación superior.

Robbins, (2011) El comportamiento organizacional es el estudio de la relación entre personas, grupos individuos y la organización, aplicando principios y valores en el comportamiento individual y comportamiento grupal, el CO aplica conocimientos obtenido acerca de los individuos y grupos para la mejora continua de la organización y con ello un buen clima laboral, de tal forma que el CO se interesa particularmente en las situaciones que atañen el empleo, puesto de trabajo, ausentismo, rotación, productividad desempeño humano y administración.

COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Es el estudio de las organizaciones a los individuos, toma en cuenta la existencia de las diferentes personalidades, valores y conducta de los individuos, el estudio es evaluado como una solución a la necesidad de cambio de práctica organizacional, como también es el estudio utilizado para aumentar la producción y sensación de comodidad de los empleados de una organización.

Elementos de comportamiento individual

Como entender el comportamiento individual de las personas, la mejor forma de hacerlos es estudiando las características del mismo que pueden variar de persona.

Edad: Se han hecho estudios para encontrar quien se comporta mejor en el ámbito laboral, los jóvenes o los adultos.

Género: No se han encontrado diferencias en el desarrollo de los hombres y

mujeres dentro del ámbito laboral.

Estado Civil: Se comprobó que las personas casadas suelen estar más satisfechos con su trabajo que quienes están solteros son sutilmente más irresponsables.

Antigüedad: Las personas con mayor antigüedad laboral son más considerablemente más hábiles al momento de tener que llevar a cabo alguna tarea.

Elementos Cognitivos del comportamiento individual

Habilidades intelectuales: Es una habilidad que toda persona posee generalmente las personas que demuestran grandes habilidades intelectuales y sociales son posicionadas en los puestos de administración, gerencia, liderazgo y servicio al cliente.

Habilidades Físicas. - Las personas que destacan con esta habilidad generalmente son ubicados en puestos más bien rutinarios y menos calificados.

Fundamentos del comportamiento individual

Actitudes: Consiste en ser la forma de responder ante un suceso, lo prudente es encontrar.

Personas calmadas que respondan de forma tranquila y responsable, ante situaciones difíciles.

Auto Estima: Es importante tratar de ubicar personas que poseen una autoestima alta ya que es necesaria para el desarrollo de un comportamiento social.

Motivación: La motivación potencia increíblemente su productividad y lealtad hacia la organización.

Comportamiento Grupal

El comportamiento grupal es el estudio de las actividades que realiza un grupo que trabajan por un interés común y un solo objetivo, el comportamiento grupal se orienta a la solución de problemas, explotar posibilidades o alternativas en forma

creativa o ejecutar planes bien elaboradas, el estilo de liderazgo juega un rol importante en el desempeño grupal ya que son ellos quien les motiva, orienta y planifica las actividades de cada uno, estudiando cada habilidad de ellos.

Por qué la mayoría de las personas prefieren trabajar en grupo: Esto se debe a que la gran mayoría de los empleados perciben los siguientes rasgos cognitivos legados por el comportamiento grupal:

Efecto Pigmalión: El efecto Pigmalión consiste que el individuo sienta que tiene mucha más probabilidad de llevar a cabo exitosamente sus proyectos que estando solo, esto genera que el individuo termine su trabajo de una mejor parte y haga un buen trabajo mejor del que podría haber hecho solo.

Libertad de selección: La libertad de selección es eminente ya que los integrantes realizan trabajos de manera saludable disfrutando lo que está haciendo, que lo haga rápido y no le cueste, ahorrándole a su compañero el trabajo de una tarea muy difícil y no le disguste.

División del Trabajo: La división de trabajo facilita las tareas del grupo permite que el trabajo se amenos pesado.

Clima Laboral

El clima laboral se le conoce al ambiente donde se desarrollan las actividades de un individuo o un grupo, mostrando responsabilidad en el desarrollo autónomo, pero contando con el apoyo de un grupo, la calidad del clima laboral influye con la satisfacción de los trabajadores y con ello la mejora productiva, y las empresas buscan eso mejora productiva.

Los factores del Clima Laboral:

Liderazgo: Es el proceso de ejemplo por medio de un individuo quien induce a un

grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder, es la relación entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral y por lo tanto en la productividad, la teoría administrativa ha desarrollado al respecto que lo mejor es encontrar un líder flexible y adaptable, decir el líder debe tener una amplia actitud ante las diferentes circunstancias.

Relaciones Interpersonales: La relación debe ser sana y fluida, esto afecta a toda la empresa a su vez el ánimo de la empresa, es necesario estar al tanto ya que se puede presentar disgustos y malentendidos entre el personal

Implicación: Se refiere al grado de compromiso que siente el empleado hacia la empresa, en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tiene con sus empleados, los empleados muestran mayor compromiso en la empresa que tienen las mejores ventas y la mayor productividad.

Organización: Se refiere a los elementos que le dan estructura a la empresa, los puestos, la política, los procedimientos, en caso de PYMES, muchas veces la estructura de la empresa está poco definida y el propietario desempeña un sin número de actividades.

Machicao, (2010) El comportamiento organizacional en el Perú es un tema de mucho interés ya que las empresas peruanas no aplican las reglas, pautas para tener un buen clima laboral que también aborda el comportamiento organizacional, en el Perú las organizaciones son ajenas a las capacidades de trabajo.

Psicología Organizacional, (2015) Se define como una coordinación que involucra a todas las áreas de las organizaciones, quienes trabajan con un solo objetivo alcanza sus objetivos de manera eficiente, en las organizaciones el clima laboral es indispensable ya que es el factor motivador que los trabajadores necesitan.

Psicología y empresas, (2016) Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones así mismo trata de identificar maneras en que los empresarios observen el comportamiento de los individuos en las organizaciones y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas **Dimensiones**

Comportamiento Individual

Rodas, (2015) Es el estudio de las organizaciones a los individuos, toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferentes personalidades, valores y conducta de los individuos, el estudio es evaluado como una solución a la necesidad de cambio de practica organizacional.

Puerta, (2015) El comportamiento individual en las organizaciones es una de las variables más importantes a completar para asegurar el buen funcionamiento d una empresa, debido de las diferencias individuales de cada persona influyen en las actividades de una empresa.

Ferreya, (2015) Es la forma de actuar que tienes una persona cuando este sola o en un trabajo, es ampliamente estudia en el ámbito laboral, que las organizaciones pretenden descifrar cual es el mejor método de volver a sus trabajos más productivo.

Comportamiento Grupal

El comportamiento grupal es el estudio de las actividades que realiza un grupo que trabajan por un interés común y un solo objetivo el comportamiento grupal se orientar a la solución de problemas, explotar posibilidades o alternativas

en forma creativa o ejecutar planes bien elaboradas, el estilo de liderazgo juega un rol importante en el desempeño grupal ya que son ellos quien les motiva, orienta y planifica las actividades de cada uno, estudiando cada habilidad de ellos.

Clima laboral

Cazau P (2013) Por Ambiente Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización Empresarial y que influyen en la buena comunicación.

Gardey, (2012) Se trata de la actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada por medio de un salario, creando un ambiente de compañerismos y de una buena comunicación.

El clima laboral se le conoce al ambiente donde se desarrollan las actividades de un individuo o un grupo, mostrando responsabilidad en el desarrollo autónomo, pero contando con el apoyo de un grupo, la calidad del clima laboral influye con la satisfacción de los trabajadores y con ello la mejora productiva, y las empresas buscan eso mejora productiva.

Indicadores:

Personalidades

Es un conjunto de características individuales que definen como somos como persona, influye bastante sobre la manera en la que hacemos las cosas así en la forma de relacionarnos con los demás.

Valores

Son aquellos elementos que cada persona tiene y considera que son importantes en su vida afecta todos los campos de la existencia de la relación

personales hasta el trabajo, los valores son los predetermina nuestras prioridades y actitudes.

Conducta

Las conductas tienen que ver con la forma en la que nos enfrentamos a la situación que se nos presenta en nuestro día a día, por ejemplo, que conducta tomaría si una actividad te sale mal, reniegas, lo tomas con calma eso es conducta.

Estilo de liderazgo

Es el proceso de ejemplo por medio de un individuo quien induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder.

Desempeño grupal

Personas que trabajan juntas para realizar una actividad con el objetivo de conseguir un objetivo común

Solución de problemas

Es la etapa final de un proceso complicado, se refiere a encontrar una solución para algo terminar alguna cuestión. Hay variedad de problemas en las cuales el trabajo en equipo juega un rol importante y es necesario el apoyo de un grupo.

Buena Comunicación

La buena comunicación mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los cambios del entorno facilita el logro de los objetivos y metas establecidas, los participantes, coordinan y controlan las actividades y fomentan la buena comunicación compromiso.

Compañerismo

Es la actitud de quienes se acompañan y se apoyan entre sí para lograr un fin, es la

situación de armonía y buena correspondencia entre ellos.

III.- HIPÓTESIS

Bautista, (2010) El presente trabajo no contiene hipótesis por ser una investigación descriptiva y que abordar el problema de forma descriptiva y parte explicativa, aunque debemos señalar que los estudios descriptivos no suelen contener hipótesis y ello se debe de en ocasiones es difícil precisar el valor que se puede manifestar en una variable.

IV.-METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Updated, (2019) El proyecto de investigación se realizó con la metodología cuantitativa porque se hizo uso de herramientas estadísticas, informáticos y matemáticos para obtener resultados, así mismo la investigación cuantitativa busca una reconstrucción del pasado de la manera más objetiva y exacta posible para lo cual de manera sistemática recolecta datos, evalúa, verifica sintetiza evidencias que permite obtener conclusiones con el uso de herramientas informáticas estadísticas y matemáticos.”

Diseño de investigación

Es un diseño no experimental porque no se manipulará las variables al obtener resultados, se basa fundamentalmente en la observación de objeto de estudio así lo sustenta El estudio no experimental se caracteriza por ser una investigación que no se puede manipular las variables y los estudios se basan en hechos que ocurrieron anteriormente y se analiza posteriormente.

Población y muestra

Población

Es el total de empleados de las empresas de transporte de la ciudad de Ayacucho conformadas las cual es de 5931 trabajadores.

Muestra

La muestra que se tomó fue a los 9 trabajadores de la empresa de transportes de pasajeros HERMANOS PAHUARA S.A.C.

IV.I.- Definición y Operacionalización de variable: comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte de pasajeros: caso hermanos pahuara S.A.C. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2020.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	El comportamiento organizacional es el estudio de la relación de personas, grupos los individuos y la organización, investigando y analizando con mayor relevancia el	Comportamiento individual	Es el estudio de las organizaciones a los individuos, toman en cuenta las diferentes personalidades, valores y conductas de los individuos, el estudio es evaluado como una solución a la necesidad de cambio de práctica organizacional.	-Personalidad -Valores -Conducta	1.- ¿usted cree que su personalidad es apropiada en el desarrollo de su trabajo? 2.- ¿practica los valores dentro de la empresa? 3.- ¿La conducta que tiene ayuda a relacionarse mejor con sus Compañeros?	Nunca Casi Nunca A veces Siempre Casi siempre
		Comportamiento grupal		-Estilo de liderazgo -Desempeño grupal -Solución de problemas		
		Clima laboral		-Buena comunicación -Compañerismo -Responsabilidad		

	<p>comportamiento individual y Organización.</p>		<p>El comportamiento grupal es el estudio de las actividades que realizan un grupo que trabajan por un interés común y uso objetivo, el comportamiento grupal se orienta a la solución de problemas, exponer posibilidades o alternativas en forma creativa o ejecutar planes bien elaboradas, el estilo de liderazgo juega un rol importante en el desempeño grupal ya que son ellos quien les motiva, orienta y planifica las actividades de cada habilidad de ellos.</p>		<p>4.- ¿El liderazgo que emplea el gerente es lo adecuado? 5.- ¿Usted cree que hay un buen desempeño grupal en el trabajo que realizan? 6.- ¿en la solución de problemas participa todo el grupo? 7.- ¿Se emplea la comunicación en el trabajo cotidiano de la empresa? 8.- ¿Se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano de la empresa? 9.- ¿Usted observa responsabilidad de todos los trabajadores de la Empresa?</p>	
--	--	--	---	--	---	--

Técnicas e Instrumento De Recolección De Datos

La presente investigación se usará la siguiente “técnica e instrumento de recolección de datos.

Se redactará un cuestionario de tipo cerrada constituida por 10 ítems para poder resolver diferentes dudas de acuerdo a los interrogantes planteados que va ser dirigida hacia el administrador o dueño de la Empresa de Transportes HERMANOS PAHUARA para tener el conocimiento sobre la variable del Comportamiento Organizacional

Plan de Análisis

Se aplicará el plan de procesamiento de datos de acuerdo a lo que se recolectado la información y cual se tabular en el software de Microsoft, cada pregunta realizada dentro del cuestionario dado a resumir los datos.

Ordenamiento o clasificación

Esta técnica se aplicará para tratar la información cuantitativa de forma ordenado, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho

Registro Manual

Se aplicará la técnica para dirigir la información de las diferentes fuentes.

Proceso de Computarizado con Excel

Para determinar diversos procesos de cálculo matemáticos y estadísticos de utilidad para la investigación.

II.-MATRIZ DE CONSISTENCIA

Comportamiento Organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte de pasajeros: caso hermanos pahuara S.A.C.

distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es el Comportamiento Organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: Hermanos Pahuara S.A.C. distrito Jesus Nazareno, Ayacucho 2020?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar las características del Comportamiento Organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: Hermanos Pahuara S.A.C. distrito Jesus Nazareno, Ayacucho 2020</p>	<p>El presente trabajo no contiene hipótesis ya que los estudios descriptivos no suelen contener hipótesis y ello se debe</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Es una investigación cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Nivel descriptivo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Universo y muestra</p> <p>El universo y muestra son los 9 trabajadores de la empresa de transporte hermanos PAHURA S.A.C.</p>
<p>Problema específico</p> <p>¿Cómo comportamiento individual en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2020?</p> <p>¿Cómo es el comportamiento grupal en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús nazareno, Ayacucho 2020?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar el comportamiento individual en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2020</p> <p>Analizar el comportamiento grupal en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: Hermanos</p>	<p>que en ocasiones es difícil precisar el valor que se puede manifestar en una variable</p>	

<p>¿Cómo es el clima laboral en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesus Nazareno. Ayacucho 2020?</p>	<p>Pahuara S.A.C. Distrito Jesús nazareno, Ayacucho 2020.</p> <p>Determinar el clima laboral en las micro y pequeñas empresas rubro transporte de pasajeros caso: Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesus Nazareno. Ayacucho 202</p>		
---	---	--	--

PRINCIPIOS ÉTICOS

Se ha determinado en forma estricta el cumplimiento de los principios éticos que permite estar seguro de la veracidad del trabajo de investigación, Aprobado de acuerdo al consejo Universitario con Resolución N° 0916-2020-CU-ULADECH Católica, de fecha 29 de octubre del 2020.

Protección de la persona: La investigación debe proteger el bienestar y seguridad de las personas y por ello se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia, y religión.

Libre participación y derecho a estar informado: Los colaboradores tienen derecho a estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación y tienen de la libertad de elegir si participan en ella por voluntad propia.

Beneficencia y no-maleficencia: Toda investigación debe tener balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación.

Justicia: El investigador debe anteponer la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas.

Integridad científica: El investigador, estudiantes, egresado, docentes, no docente, tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación.

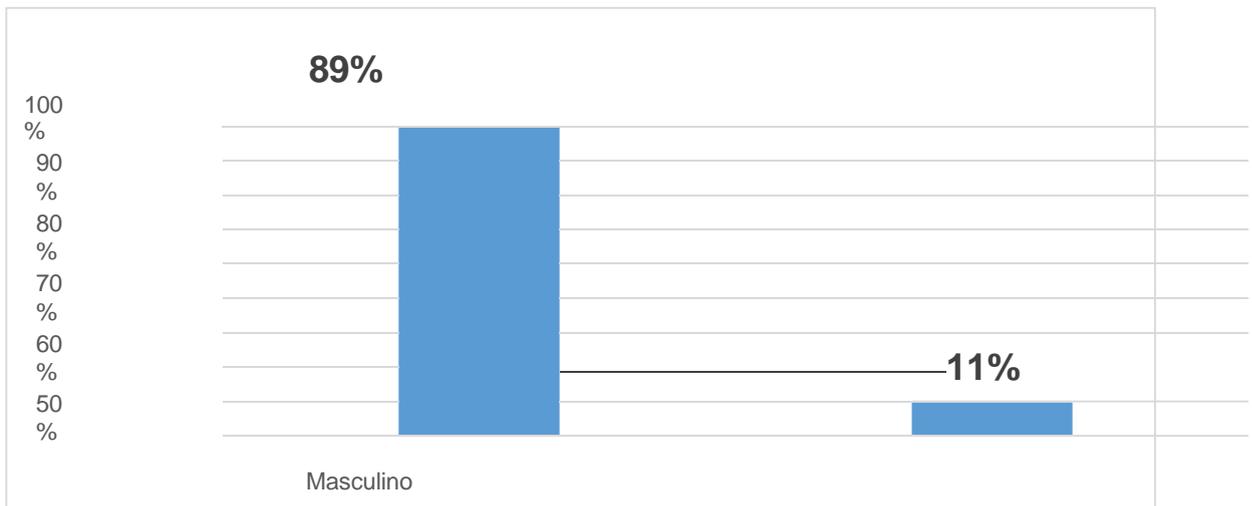
V.-RESULTADOS

Tabla 1:

Genero de trabajadores

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Masculino	8	0.89%	89%
Femenino	1	0.11%	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

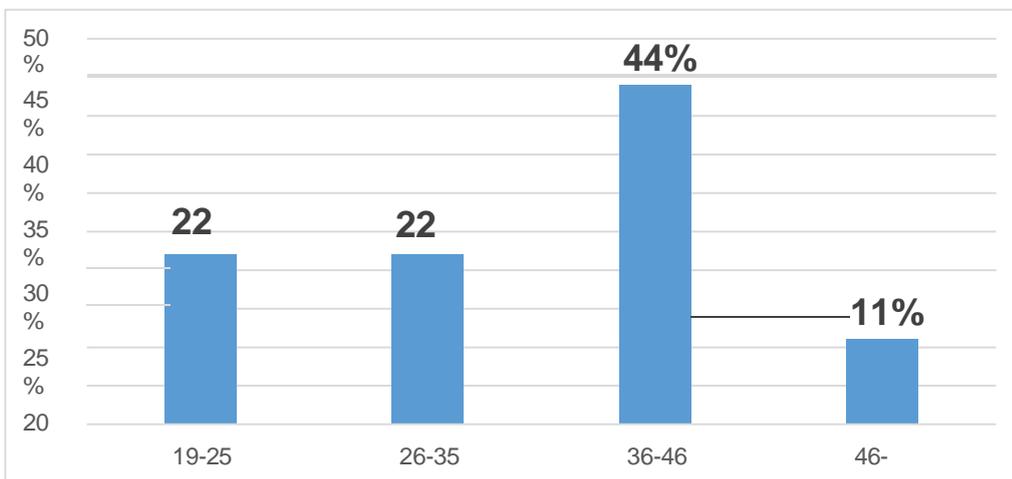
De acuerdo al gráfico 1, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 89% (8 trabajadores) son masculinos mientras que 11% (1 trabajador) es femenino, se observa que la mayoría de los trabajadores son masculinos en la empresa de transportes

Tabla 2

Edad de los trabajadores

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
19-25	2	0.22%	22%
26-35	2	0.22%	22%
36-45	4	0.44%	44%
46-55	1	0.11%	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

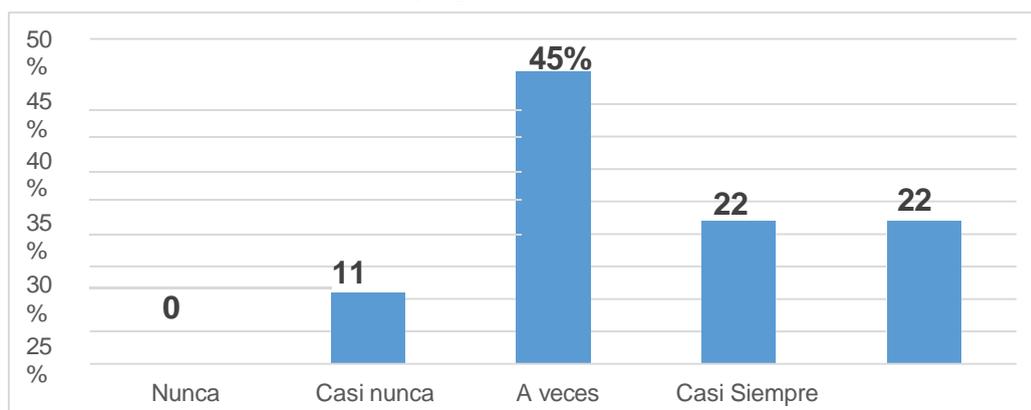
De acuerdo al gráfico 2, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 44% (4 trabajadores) manifiestan que su edad es de 19-25 años, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que su edad es de 26- 35 años, el 22% (2 trabajadores) manifiestan que su edad es de 36-45 años y 11% (1 trabajador) manifiesta que su edad es de 46-55 años.

DIMENSION 1: Comportamiento Individual

Tabla ¿Usted cree que el comportamiento individual empleado por los trabajadores ayuda en la mejora de la empresa?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	1	0.11%	11%
A veces	4	0.45%	45%
Casi siempre	2	0.22%	22%
Siempre	2	0.22%	22%
Total	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 3, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 45% (4 trabajadores) manifiestan que a veces el comportamiento individual ayuda en la mejora de la empresa, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan casi siempre la conducta personal ayuda en la mejora de la empresa de igual forma el 22% (2 trabajador) manifiesta que siempre la conducta personal ayuda en la mejora y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que casi nunca ayuda la conducta personal en la mejora de la empresa.

DIMENSION 2:

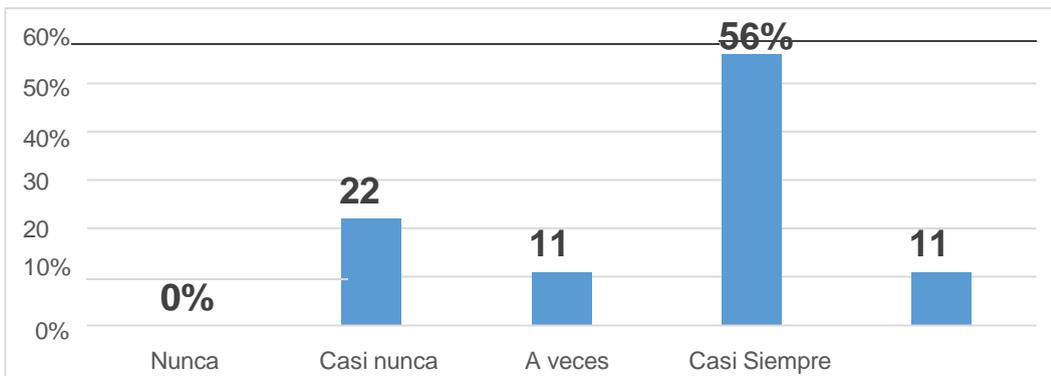
Comportamiento Grupal

Tabla 4

¿El comportamiento grupal, ayuda en la eficiencia de los trabajos de la empresa?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	2	0.22%	22%
A veces	1	0.11%	11%
Casi siempre	5	0.56%	56%
Siempre	1	0.11%	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: *Elaboración propia*

De acuerdo al gráfico 4, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 56% (5 trabajadores) manifiestan que casi siempre el comportamiento grupal ayuda en la eficiencia, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que casi nunca el comportamiento grupal ayuda en la eficiencia de la empresa y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que siempre el comportamiento grupal ayuda en la eficiencia de la empresa.

DIMENSION 3:

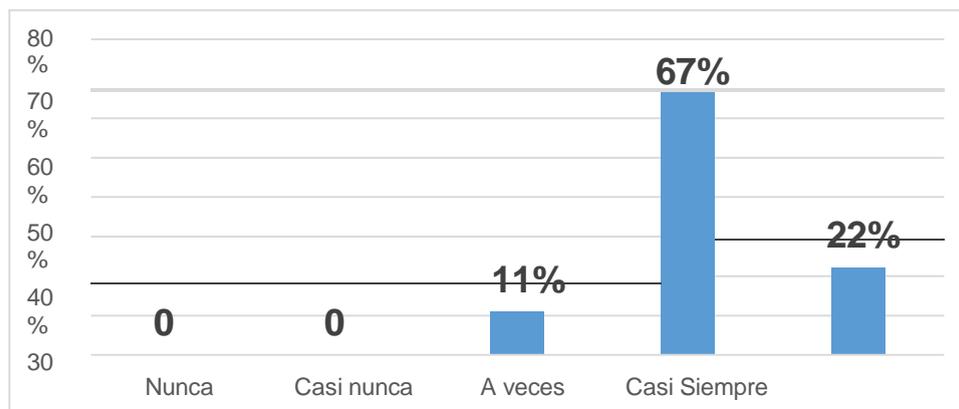
Clima Laboral

Tabla 5

¿El ambiente laboral donde trabaja es favorable para su desenvolvimiento?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	1	0.11%	11%
Casi siempre	6	0.67%	67%
Siempre	2	0.22%	22%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: *Elaboración propia*

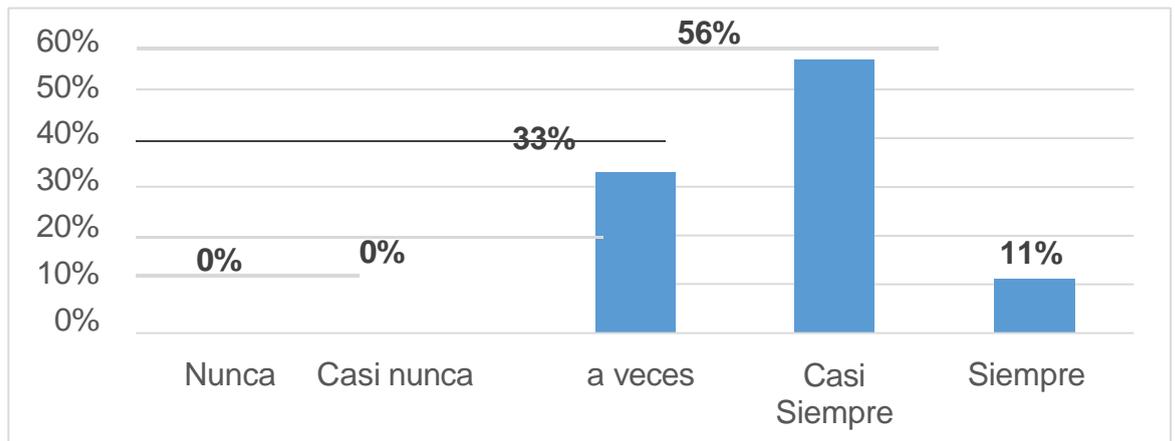
De acuerdo al gráfico 5, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 67% (6 trabajadores) manifiestan que casi siempre el ambiente laboral es favorable para su desenvolvimiento, el 22% (2 trabajadores) manifiestan que siempre el ambiente laboral es favorable para su desenvolvimiento y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que a veces el clima laboral es favorable para su desenvolvimiento.

Tabla 6

¿Usted cree que su Personalidad es apropiada en el desarrollo de su trabajo?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	3	0.33%	33%
Casi siempre	5	0.56%	56%
Siempre	1	0.11 %	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

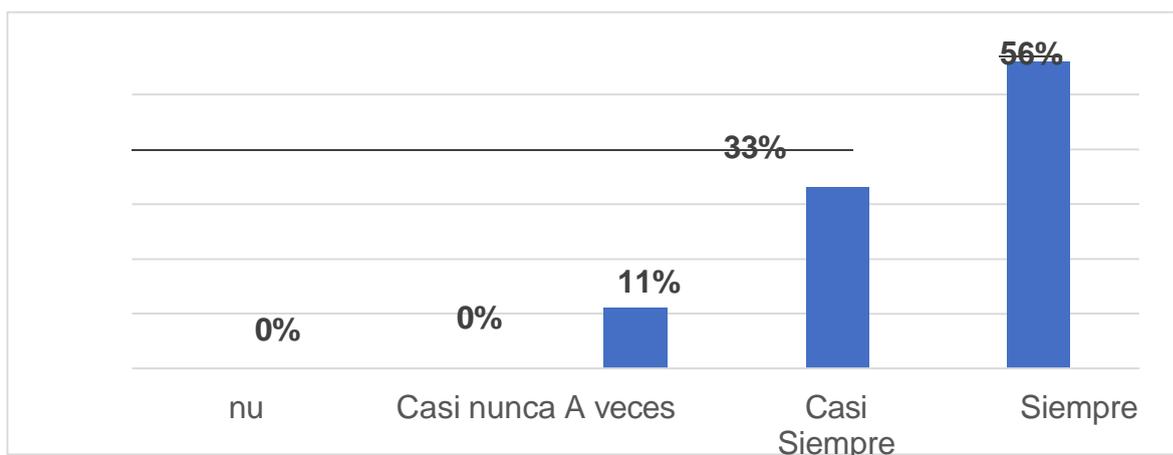
De acuerdo al gráfico 6, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 56% (5 trabajadores) manifiestan que casi siempre su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo, mientras el 33% (3 trabajadores) manifiestan que a veces su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que siempre su Personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo.

Tabla 7

¿Practica los valores dentro de la empresa?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	1	0.11%	11%
Casi siempre	3	0.33%	33%
Siempre	6	0.56%	56%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: *Elaboración propia*

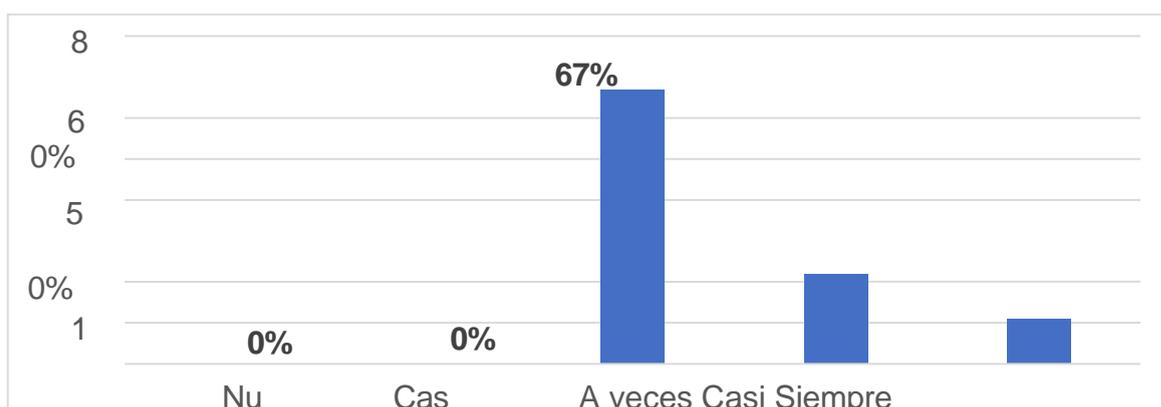
De acuerdo al gráfico 7, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 56% (5 trabajadores) manifiestan siempre practica los valores dentro de la empresa, mientras el 33% (3 trabajadores) manifiestan que casi siempre practican los valores dentro de la empresa y por último el 11% (1 trabajadores) manifiesta que a veces practica los valores dentro de la empresa.

Tabla 8

¿La conducta que tiene usted le ayuda a relacionarse mejor con sus compañeros?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	6	0.67%	67%
Casi siempre	2	0.22%	22%
Siempre	1	011%	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



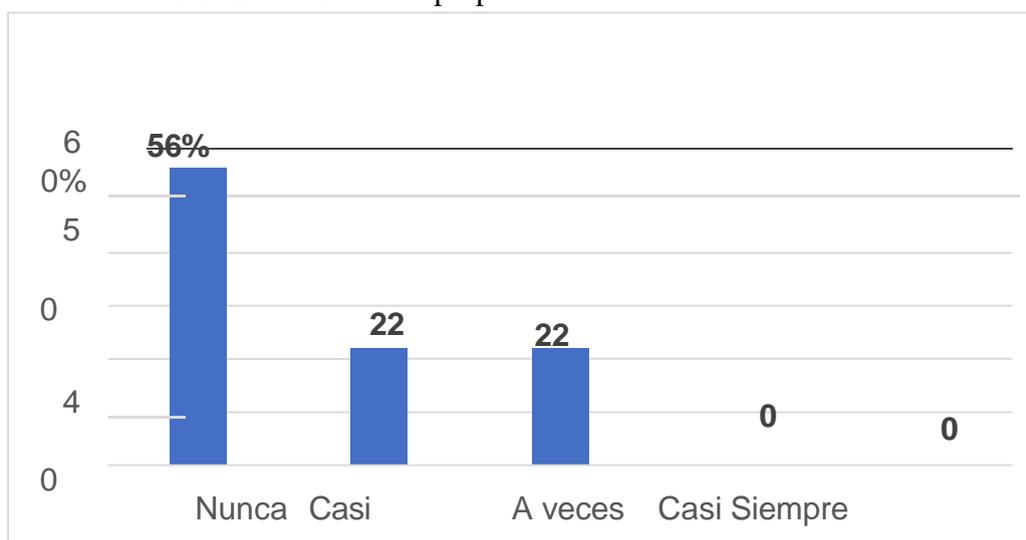
Nota: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 8, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 67% (6 trabajadores) manifiestan que a veces la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que casi siempre la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, y por último el 11% (1 trabajadores) manifiesta siempre la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros.

Tabla 9
 ¿El liderazgo que emplea el gerente es apropiado en las actividades?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	5	0.56%	56%
Casi nunca	2	0.22%	22%
A veces	2	0.22%	0%
Casi siempre	0	0%	0%
Siempre	0	0%	0%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

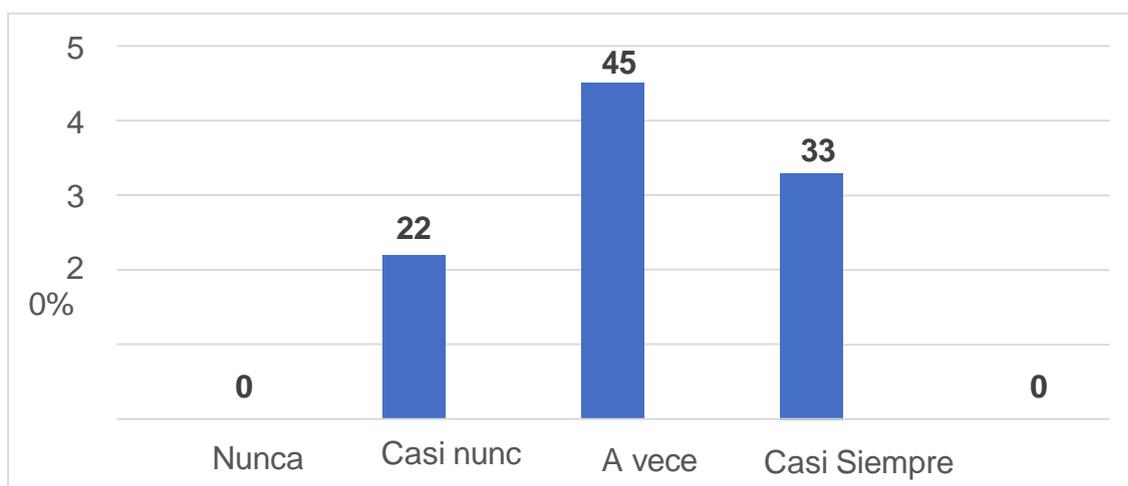
De acuerdo al gráfico 9, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 56% (5 trabajadores) manifiestan que nunca es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que casi nunca es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, y por último el 22% (2 trabajadores) manifiesta que a veces es apropiado el liderazgo que emplea el gerente

Tabla 10

¿Usted cree que hay un buen desempeño grupal en el trabajo que realizan?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	2	0.22%	22%
A veces	4	0.45%	45%
Casi siempre	3	0.33%	33%
Siempre	0	0%	0%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

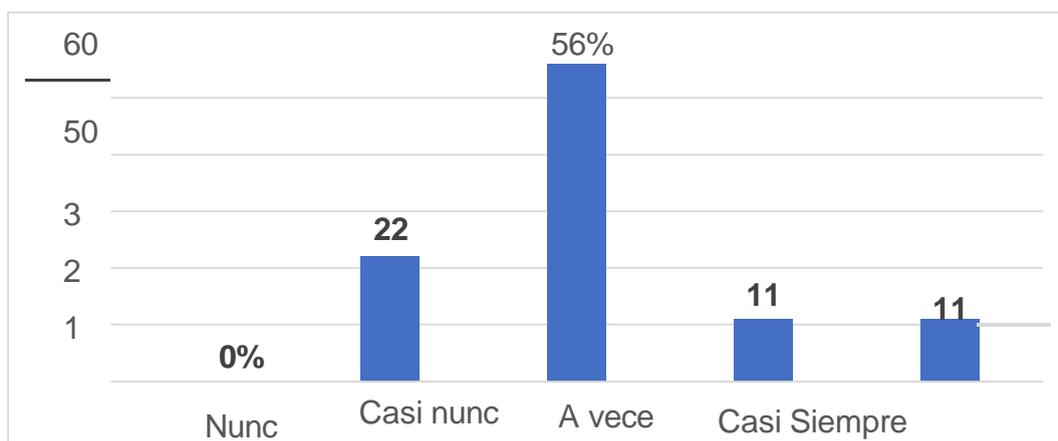
De acuerdo al gráfico 10, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 45% (4 trabajadores) manifiestan que a veces hay un buen desempeño grupal en el trabajo, mientras el 33% (3 trabajadores) manifiestan que casi siempre hay un buen desempeño grupal en el trabajo, y por último el 22% (2 trabajadores) manifiesta que casi nunca hay un buen desempeño grupal en el trabajo.

Tabla 11

¿En la solución de problemas participa todo el grupo?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	2	0.22%	22%
A veces	4	0.56%	56%
Casi siempre	1	0.11%	11%
Siempre	1	0.11%	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

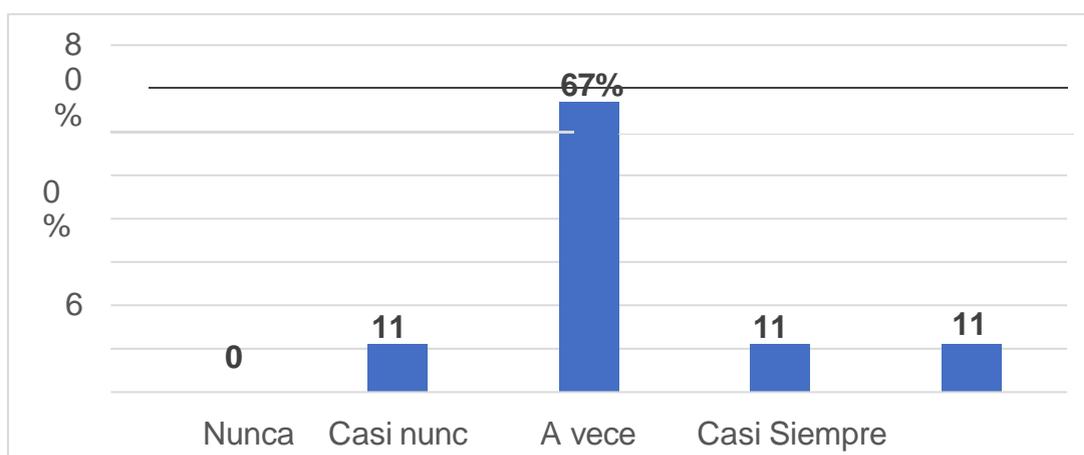
De acuerdo al gráfico 11, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 56% (5 trabajadores) manifiestan que a veces participa el grupo en la solución de problemas, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que casi nunca participa el grupo en la solución de problemas, mientras el 11% (1 trabajador) manifiestan que siempre participa el grupo en la solución de problemas , y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que casi siempre participa el grupo en la solución de problemas.

Tabla 12

¿Se emplea la comunicación en el trabajo cotidiano de la empresa?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	1	0.11%	11%
A veces	6	0.67%	67%
Casi siempre	1	0.11%	11%
Siempre	1	0.11%	11%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

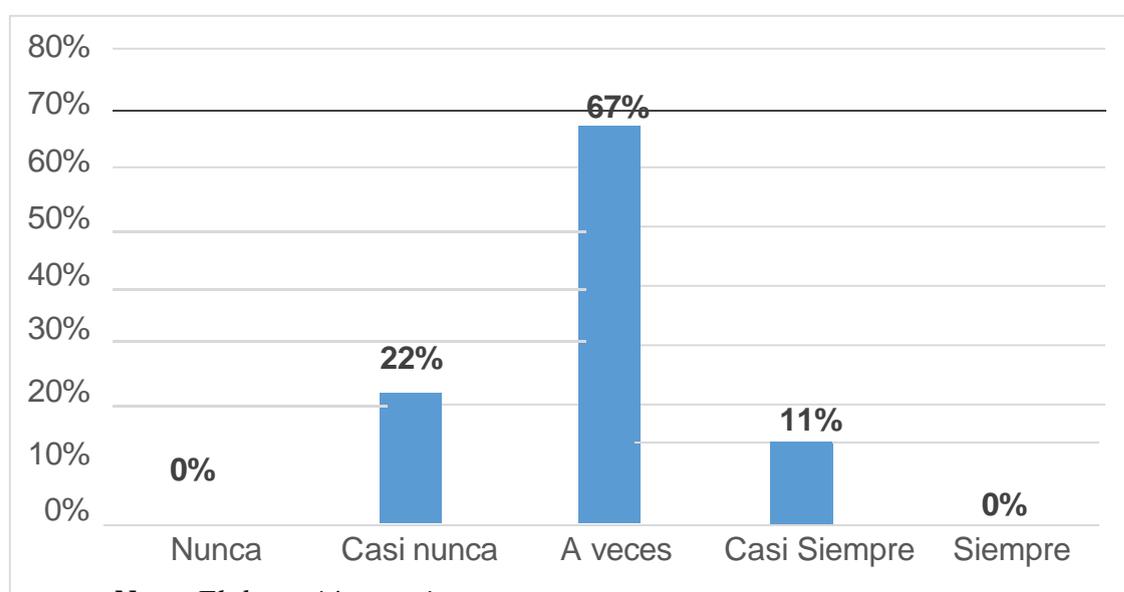
De acuerdo al gráfico 12, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 67% (6 trabajadores) manifiestan que a veces se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano, mientras el 11% (1 trabajadores) manifiestan que casi siempre se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano, mientras el 11% (1 trabajador) manifiestan que siempre se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano, y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que casi nunca se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano.

Tabla 13

¿Practica el compañerismo en el trabajo cotidiano de la empresa?

Valoración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	2	0.22%	22%
A veces	6	0.67%	67%
Casi siempre	1	0.11%	11%
Siempre	0	0%	0%
TOTAL	9	0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

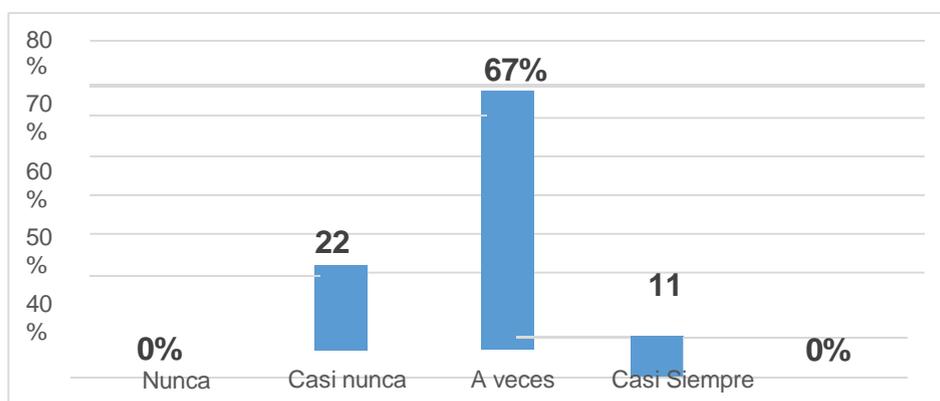
De acuerdo al gráfico 13, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 67% (6 trabajadores) manifiestan que a veces se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que casi nunca se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano, y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que casi siempre se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano.

Tabla 14

¿Observa responsabilidad en la empresa?

Valoración	Frecuencia	Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje
Nunca	0		0%	0%
Casi nunca	2		0.22%	22%
A veces	6		0.67%	67%
Casi siempre	1		0.11%	11%
Siempre	0		0%	0%
TOTAL	9		0.100%	100%

Fuente: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 14, del total de encuestados 100% (9 trabajadores) de las micro y pequeñas empresa rubro transporte de pasajeros, se obtuvo 67% (6 trabajadores) manifiestan que a veces se observa responsabilidad de los todos los trabajadores de la empresa, mientras el 22% (2 trabajadores) manifiestan que casi nunca se observa responsabilidad de los todos los trabajadores de la empresa, y por último el 11% (1 trabajador) manifiesta que casi siempre se observa responsabilidad de los todos los

Trabajadores de la empresa.

5.2. Análisis de Resultado

Respecto al Objetivo Especifico 1

En la tabla N° 6 denominada "Usted cree que su Personalidad es apropiada en el desarrollo de su trabajo", se obtuvo el 56% manifiestan que casi siempre su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo, mientras el 33% manifiestan que a veces su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo y por último el 11% manifiesta que siempre su personalidad es adecuada en el desarrollo de su trabajo.

Así mismo en la Tabla N° 7 el 56% manifiestan siempre practica los valores dentro de la empresa, mientras el 33% manifiestan que casi siempre practican los valores dentro de la empresa y por último el 11% manifiesta que a veces practica los valores dentro de la empresa.

De igual forma en la Tabla N° 8 el 67% (6 trabajadores) manifiestan que a veces la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, mientras el 22% manifiestan que casi siempre la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros, y por último el 11% manifiesta siempre la conducta que tiene le ayuda a relacionarse con sus compañeros.

Este resultado se ha comprobado con los resultados de la titulada "Evaluación del comportamiento organizacional y propuestas de mejora continua en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de Mármoles Riobamba", como resultado en la tabla N° 6, el 68% de los encuestados mencionan que siempre tienen una buena relación con los que trabajan en la empresa, en las diferentes conductas que mantienen los trabajadores mientras que el 20 % menciona que nunca tienen una buena relación con sus compañero, mientras que el 12% casi siempre mantienen una buena relación con los compañeros de trabajo, mientras que el 20% dicen que no

existe una buena relación entre compañeros.

Respecto al Objetivo Especifico 2

En la tabla N° 9, el 56% manifiestan que nunca es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, mientras el 22% manifiestan que casi nunca es apropiado el liderazgo que emplea el gerente, y por último el 22% manifiesta que a veces es apropiado el liderazgo que emplea el gerente.

Así mismo en la tabla N° 10, el 45% manifiestan que a veces hay un buen desempeño grupal en el trabajo, mientras el 33% manifiestan que casi siempre hay un buen desempeño grupal en el trabajo, y por último el 22% manifiesta que casi nunca hay un buen desempeño grupal en el trabajo.

De igual forma en la tabla N° 11, el 56% manifiestan que a veces participa el grupo en la solución de problemas, mientras el 22% manifiestan que casi nunca participa el grupo en la solución de problemas, mientras el 11% manifiestan que siempre participa el grupo en la solución de problemas, y por último el 11% manifiesta que casi siempre participa el grupo en la solución de problemas

Este resultado se ha comprobado con los resultados de la tesis titulada “Evaluación del comportamiento organizacional y propuestas de mejora continua en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de Mármoles Riobamba”, Obteniendo como resultado en su tabla N° 11 El 76% de los encuestados mencionan que nunca se juntan para exponer sus problemas de trabajo y busca las posibles soluciones, 16 % mencionan que siempre se reúnen para exponer sus problemas y mientras el 8% mencionan que casi siempre se juntan para exponer sus problemas.

Observando los resultados, la mayoría de los trabajadores manifiestan que nunca se juntan para exponer sus problemas y buscar posibles soluciones.

Respecto al Objetivo Especifico 3

En la tabla N° 7, el 67% manifiestan que a veces se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano, mientras el 11% manifiestan que casi siempre se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano, mientras el 11% manifiestan que siempre se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano, y por último el 11% manifiesta que casi nunca se aplica la comunicación en el trabajo cotidiano.

Así mismo en la tabla N° 8, el 67% manifiestan que a veces se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano, mientras el 22% manifiestan que casi nunca se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano, y por último el 11% manifiesta que casi siempre se observa el compañerismo en el trabajo cotidiano.

De igual forma en la tabla N° 9, 67% manifiestan que a veces se observa responsabilidad de los todos los trabajadores de la empresa, mientras el 22% manifiestan que casi nunca se observa responsabilidad de los todos los trabajadores de la empresa, y por último el 11% manifiesta que casi siempre se observa responsabilidad de los todos los trabajadores de la empresa.

VI.- CONCLUSIONES

Según la determinación del comportamiento organizacional de la empresa de transporte de pasajeros Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019, los trabajadores tienden a tener un comportamiento regular debido a que influyen diversos factores, el comportamiento individual, grupal y el ambiente laboral son factores determinantes en el comportamiento organizacional de una organización.

La práctica de los valores personales con los valores organizacionales trae como consecuencia un comportamiento individual favorable, la cual se observa en la investigación realizada la empresa de transporte de pasajeros Hermanos Pahuara S.A.C, donde los trabajadores practican todos sus valores personales.

El desempeño grupal es un factor influyente en el comportamiento organizacional debido a que a base de ello se realizan las actividades, según la investigación realizada a la empresa de transporte de pasajeros Hermanos Pahuara, los trabajadores suelen practicar cotidianamente el trabajo en grupo que es favorable para la empresa.

La comunicación es otro factor importante dentro de la organización, una buena comunicación crea un ambiente laboral favorable, transmitiendo los mensajes adecuados y facilitando la obtención de información, según la investigación realizada a la empresa de transporte de pasajeros Hermanos Pahuara S.A.C, los trabajadores suelen tener una buena comunicación favorable para la organización. De acuerdo a los datos, el liderazgo empleado por el gerente general de la empresa es incorrecto ya que el liderazgo es un factor determinante para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la empresa y ello influye en el buen comportamiento organizacional.

VII.-RECOMENDACIÓN

1. Se recomienda al Gerente de la empresa de transportes de pasajeros Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019 poner más énfasis en el Ambiente laboral.
2. Desarrollar una serie de actividades en la empresa de transporte de pasajeros Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019 para el buen desarrollo de las personalidades y habilidades que ayuden al trabajador.
3. Poner más énfasis, empeño en su liderazgo en la empresa de transporte de pasajeros Hermanos Pahuara S.A.C. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019.
4. Crear un ambiente de responsabilidad en la empresa practicando la comunicación, empatía y valores.

BLOGRAFÍA

Aroni, F. (2012). *Tipos de Investigación*.

Cazau P. (2013). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*.

BUENOS AIRES: Fundación Favalaro y Asociación Argentina de Odontología.

Celis Sarmiento, L. ((2017). *Comportamiento organizacional y desempeño de los docentes en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015: tesis para optar el grado de Bachiller*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Ferreya, V. A. (2015). *Comportamiento Individual*. Madrid:

<https://comportamiento.top/comportamiento-individual/#:~:>

text=El%20comportamiento%20individual%20es%20la%20forma%20de%20actuar,m%C3%A9todo%20de%20volver%20a%20sus%20trabajadores%20m

%C3%A1s%20productivos.

Garzón, D. A. (2017). “*LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN*

ELCOMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE SERVI

ENTREGA AMBATO S.A. Ambato – Ecuador:

[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25405/1/RODR%C3%8DGUEZ%](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25405/1/RODR%C3%8DGUEZ%20GARZ%C3%93N%20DOLORES%20ANDREA%20050328202-2.pdf)

[20GARZ%C3%93N%20DOLORES%20ANDREA%20050328202-2.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25405/1/RODR%C3%8DGUEZ%20GARZ%C3%93N%20DOLORES%20ANDREA%20050328202-2.pdf).

GUTIÉRREZ, J. C. (2012). *Diagnóstico del comportamiento organizacional en el sector restauranero de especialidad italiana de la paz B.C.N Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración*. Bolivia:

Universidad Metropolitana.

international research. (2015). *investigación Cuantitativa*.

JERÍ, B. L. (2018). *Comportamiento Organizacional en la Municipalidad*. Cusco – Perú:

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3131/1/Lupita_Tesis_bachiller_2019.pdf.

Machicao, M. I. (2010). *Comportamiento organizacional de las empresas*. Lima.

Masabamda Ganan, M. D. (2015). *Evaluación del comportamiento*

organizacional y propuestas de mejora continua en el desempeño laboral

de los colaboradores de la fábrica de Mármoles Riobamba. Rio bamba Ecuador: Universidad Panamericana de cuenca.

Psicología Organizacional. (2015). *comportamiento*

organizacional. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.

Psicología y empresas. (2016). *comportamiento organizacional.* Ayacucho:

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Puerta, A. R. (2015). *Comportamiento Individual.* Bogotá:

<https://www.lifeder.com/comportamiento-individual-organizaciones/>.

Ramos Ávila, A. (2017). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado tasis para optar el grado de bachiller.* México:

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

REYES YARANGA, J. Y. (2013). *Comportamiento Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativas.* Ayacucho: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Rivera, J. A. (2015). *Mypes.* Lima:

<https://www.monografias.com/trabajos93/mypes-Perú/mypes-peru.shtml>.

Robbins, S. P. (2011). *Comportamiento Organizacional.* México:

<https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=>

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

[&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjAwIje6](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjAwIje6sjqAhWiH7kGHWm5C9UQuwUwAHoECAQQBw#v=onepage&q&f=false)

[sjqAhWiH7kGHWm5C9UQuwUwAHoECAQQBw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjAwIje6sjqAhWiH7kGHWm5C9UQuwUwAHoECAQQBw#v=onepage&q&f=false).

Rodas, L. E. (2015). *Comportamiento Individual.*

QUETZALTENANGO:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Fuentes-Lenin.pdf>.

Rúa Condori, J. (2016). *El comportamiento*

organizacional. Lima. Updated, L. (2019). Tipos de diseño de investigación. *Clasificación*

[https://www.clasificacionde.org/tipos-de-diseno-de-](https://www.clasificacionde.org/tipos-de-diseno-de-investigacion/#:~:text=%20%20C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20ti)

[investigacion/#:~:text=%20%20C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20ti](https://www.clasificacionde.org/tipos-de-diseno-de-investigacion/#:~:text=%20%20C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20ti)

pos%20de

%20dise%20C3%B1o%20de,

personas%20ajenas%20o%20bien%20que%20desconocen.

..%20More%20.

Vázquez Torres, M. L. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico. H.R.D.L. Chiclayo.*

ANEXOS

ANEXO 01: Cronograma De Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
ACTIIDADES		Año 2019 semestre I				Año 2020								Año 2021 semestre IV			
						Semestre II				Semestre III							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto por el jurado de investigación				X												
5	Mejora del Marco teórico					X											
6	Redacción de revisión de literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de la Metodología								X								
9	Resultado de la investigación									X							
10	Presentación del primer borrador del informe final												X				
11	Primer informe del artículo científico														X		
12	Mejoras de la redacción del informe artículo científico															X	

13	Revisión y mejora del informe final																X	
14	Revisión y mejora del artículo científico																X	
15	Calificación y sustentación del informe final y artículo científico																	X

ANEXO 2: presupuesto

bienes de consumo			
materiales	cantidad	precio	total
lapiceros	02 unidades	s/. 0.50	s/. 1.00
usb 8gb	01 unidad	s/. 28.00	s/. 28.00
uso de turniting	4 horas	s/. 50	s/. 50
servicios			
impresiones	5 unidades	s/. 0.10	s/. 0.50
internet	25 horas	s/. 1.00	s/. 15.00

ANEXO 03: instrumento de evaluación



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**ENCUESTA DIRIGIDA AL DUEÑO O
ADMINISTRADOR**

Estimado señor (a)

La presente encuesta es anónima y forma de un trabajo de investigación titulada “comportamiento organizacional en los micros y pequeñas empresas rubro empresas de transporte de pasajeros caso: HERMANOS PAHUARA S.A.C, distrito Jesús nazareno, Ayacucho 2019.

” Que tiene por finalidad recolectar información, y se le ruega responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES: La siguiente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre comportamiento organizacional, una escala de valoración que debe marcas con un aspa “X”, alternativas que usted crea conveniente teniendo el siguiente criterio.

VARIABLE	ÍTEMS				
Comportamiento Organizacional (comportamiento individual, Comportamiento Grupal, Clima Laboral)	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Comportamiento individual (personalidad, Valores y conducta)					
¿La personalidad de sus compañeros ayuda en el desarrollo de las actividades?					
¿Su Personalidad ayuda en el desarrollo de la empresa?					
¿La empresa evalúa los valores que poseen?					
¿La conducta que emplea ayuda en la mejora de la empresa?					
DIMENSIÓN 2: Comportamiento Grupal (Estilo de Liderazgo, Desempeño grupal y solución de problemas)					
¿El estilo de liderazgo que emplea el gerente es apropiado?					
¿Usted considera que el comportamiento del grupo ayuda en el desarrollo del grupo?					
¿En la solución de problemas influye el compañerismo?					
DIMENSIÓN 3: Clima Laboral (Responsabilidad, Buena Comunicación y Compañerismo)					
¿Usted cree que los trabajadores trabajan con responsabilidad?					
¿En la empresa se aplica el compañerismo en la empresa?					
¿Usted Observa responsabilidad en el trabajo, en la empresa?					

ANEXO 04: evidencia de la encuesta aplicada



ANEXO 05: ficha ruc de la empresa

Número de RUC:	20600523504 - EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS MULTIPLES HNOS. PAHUARA S.A.C.		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	18/05/2018	Fecha de Inicio de Actividades:	18/05/2018
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	JR. PROTZEL CDRA 1 NRO. 514 (JR. CIRO ALEGRIA NRO 102 OVALO MAGDALENA) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO		
Sistema Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4922 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VIA TERRESTRE		
Comprobantes de Pago c/aut. de Impresión (F. 806 u 815):	FACTURA BOLETA DE VENTA BOLETÓ DE VIAJE-TRANSPORTE INTERPROVINCIAL		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURA PORTAL DESDE 24/04/2021 BOLETÁ PORTAL DESDE 18/06/2020 DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE, AUTORIZ DESDE 12/02/2020 SEE-FACTURADOR, AUTORIZ DESDE 12/02/2020		
Emisor electrónico desde:	12/02/2020		
Comprobantes Electrónicos:	FACTURA (desde 12/02/2020),BOLETA (desde 12/02/2020)		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones:	NINGUNO		

ANEXO 06: solicitud presentada al gerente general de la empresa


**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta s/N.º - 2020-ULADECH-CATÓLICA

Sr(a).
PAHUARA QUINCHO, Sandra identificada con DNI, N.º. 42657263, Gerente general de la empresa de transportes HERMANOS PAHUARA S.A.C.

Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, el motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, yo VILLANO SOLIER, Antony Edmundo, de la Carrera Profesional de Administración, ciclo VIII quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, SUBRO TRANSPORTE DE PASAJEROS: CASO HERMANOS PAHUARA S.A.C. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO 2020.", durante los meses del año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente.



Apellidos y nombre
DNI. N.º 70650659


EMP. DE TRANSP. Y SERV. MULTIPLES
HERMANOS PAHUARA S.A.C.
RUC 20201036
Sandra Pahuara Quincho
GERENTE

ANEXO 07: constancia de validación por el experto



Yo, Arturo Chuchón Huamani identificado con DNI N° 28298065 Licenciado en Administración, con Carnet de Colegio CLAD N° 9310

Por medio de la presente, hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos para la encuesta, elaborado por el VILLANO SOLIER, Antony Edmundo con DNI N° 7065059, 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 TRANSPORTE DE PASAJEROS CASO HERMANOS PAHURA S.A.C. DISTRITO JESUS NAZARENO, AYACUCHO 2020”.

Tras evaluar el instrumento de recolección de datos (encuesta), con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúne las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, 13 de mayo del 2021.



Lic. Adm. Arturo Chuchón Huamani
CLAD. 9310

Mgrr. Arturo Chuchón Huamani

CLAD N° 9310

ANEXO 08: validación de los Ítems, por el experto.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO: TRANSPORTE DE PASAJEROS CASO: HERMANO PAHURA S.A.C. JESUS NAZARENO, AYACUCHO 2020

AUTOR: VILLANO SOLIER, ANTONY EDMUNDO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS

Ord en	PREGUNTAS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso equívoco?		¿Se necesita más ítems para el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL									
1	¿La personalidad de sus compañeros ayuda en el desarrollo de las actividades?								
2	¿Su personalidad ayuda en el desarrollo de la empresa?								
3	¿La empresa evalúa los valores que tiene?								
4	¿La conducta que emplea ayuda en la mejora de la empresa								
COMPORTAMIENTO GRUPAL									
7	¿El estilo de liderazgo que emplea el gerente es apropiado?								
8	¿Usted considera que el comportamiento del grupo ayuda en el desarrollo de grupo?								
9	¿En la solución de problemas influye el compañerismo?								
CLIMA LABORAL									
10	¿Usted cree que los trabajadores trabajan con responsabilidad?								
11	¿En la empresa se aplica el compañerismo?								
12	¿Usted observa responsabilidad en el trabajo?								

Lic. Alex Araya Chacón Huamani
C.I.A.G. 8198

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo