Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar
Julio-Agosto, 2023, Volumen 7, Número 4.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7239

Influencia de los factores del comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza

Br. Yamile Marrufo Tantalean[1]
Yamile_m_t@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-1019-6874
Universidad César Vallejo
Lima – Perú

Br. Esmeralda Valeria Sanchez Guerrero
esval7221@gmail.com
https://orcid.org//0000-0002-9190-8609
Universidad César Vallejo
Lima – Perú

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
henhuamanchumo@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0003-4831-9224
Universidad César Vallejo
Lima – Perú
2023

RESUMEN

La tesis que a continuación se presenta, titulada: Relación del comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Tiene como objetivo: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Para lo cual, se empleó una metodología de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional. El actual estudio contempla a una población de 30 colaboradores y para la muestra también se contemplaron 30 colaboradores. La actual tesis tuvo un muestreo censal. Asimismo, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios con escala Likert. En los resultados se observa que el coeficiente de correlación entre el Comportamiento Organizacional y la Productividad Laboral es de 0.590, evidenciando una correlación positiva moderada. Por otro lado, se observa que el Sig. (bilateral) es igual a 0.000 y es menor que 0.05, por lo tanto rechazamos Ho y aceptamos Ha. Concluyendo que existe relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Palabras clave: *comportamiento organizacional; productividad laboral; comportamiento grupal; eficacia.*

[1] Autor principal
Correspondencia: Yamile_m_t@hotmail.com

Influence of factors of organizational behavior and labor productivity of Botica Raiza staff

ABSTRACT

The thesis that is presented below, entitled: Relationship between organizational behavior and labor productivity of Botica Raiza staff, Santa Anita, 2022. Its objective is: To determine the relationship between organizational behavior and labor productivity of Botica staff Raiza, Santa Anita, 2022. For which, an applied type methodology was used, non-experimental cross-sectional design, correlational level. The current study contemplates a population of 30 collaborators and for the sample 30 collaborators were also contemplated. The current thesis had a census sampling. Likewise, the survey was used as a data collection technique and 2 questionnaires with a Likert scale as an instrument. The results show that the correlation coefficient between Organizational Behavior and Labor Productivity is 0.590, evidencing a moderate positive correlation. On the other hand, it is observed that the Sig. (bilateral) is equal to 0.000 and is less than 0.05, therefore we reject Ho and accept Ha. Concluding that there is a relationship between organizational behavior and the labor productivity of Botica Raiza staff, Santa Anita, 2022.

Keywords**:** *organizational behavior; labor productivity; group behavior; effectiveness.*

Artículo recibido 26 junio 2023

Aceptado para publicación: 26 julio 2023

INTRODUCCIÓN

La inquietud de lograr la alta productividad se fundamenta en la razón de ser un componente importante en la mejora de los beneficios de la entidad como empleados, por lo tanto, cuando ésta posee un grado inestable, los colaboradores no consiguen provechos. El estudio de la productividad necesita atención de diversos elementos, resaltando la estimación de la conducta en la organización.

A nivel internacional, el comportamiento organizacional de los colaboradores en una compañía es una labor de vital relevancia en toda institución. Este tiene que ser una ejecución de vital relevancia para recoger un proceso apropiado e identificar las capacidades principales de nuestros trabajadores para poder recoger resultantes positivas en las instituciones (Consuelo et al., 2017)

Asimismo, en Jordania, se posee la noción clara que los trabajadores con un adecuado comportamiento organizacional podrán asistir a optimizar la ventaja competitiva y su productividad laboral. Para (Alserhan y Al Shbail, 2020), los colaboradores y los altos mandos tienen que poseer apropiadas destrezas cooperativas y laborar en grupos para resolver las problemáticas que suceden diariamente y así poder incrementar el compromiso organizacional, por último, la compatibilidad que se relaciona con la práctica del control del recurso humano y es muy imprescindible para incrementar el compromiso de los colaboradores.

Referente de la productividad de los colaboradores administrativos, Campoverde (2021) señala que nos estamos centrando meramente a su desempeño y efectividad en virtud de la labor que realiza, esta última corresponde a la consecución del trabajo determinado diariamente y al mismo tiempo al control financiero y de recursos exigidos por la labor. La efectividad es un elemento expuesto al nivel de rendimiento por medio de la consecución de propósitos que, al mismo tiempo, se manifiesta en la competencia del sector o área en mención, entonces la efectividad es la cognición entre elaboración y recursos. Mientras mayor sea el valor numérico, superior será la productividad.

A nivel nacional, hay colaboradores que sienten un trato inapropiado, poca comunicación, complicaciones para repartir los recursos a trabajar y poco interés de la empresa en identificar sus complicaciones o al instante de destinar las actividades a efectuar, provocando un bajo comportamiento organizacional, complicaciones para poder pronunciar lo que sienten y también ha sido afectado la productividad laboral ante los valores y metas determinadas que pretende la organización, debido a que

no se cumple con eficacia los propósitos (Castillo, 2020).

Las instituciones peruanas inquietan a la evolución de la conducta organizacional debido a que no se realizó de forma apropiada la formación. Señalan que las instituciones poseen de propósito fundamental incrementar su fabricación fundamentándose en la producción de trabajadores conservando una conducta ante la institución adquiriendo complicaciones de crecimiento competitivo o propio, (Ríos y Loli 2019).

De acuerdo a Inga (2021) nos señala en su indagación que el valor de Pearson fue 0.590, manifestando ser una vinculación moderada y directamente proporcional, también se observa el grado de Sig. es igual a 0.000, siendo inferior a 0.05. Podemos concluir que existe una asociación de las dos variables con respecto a lo que consiguen lograr los trabajadores, reflejándose en el coeficiente de Pearson observándose una significancia de 59%.

Por otra parte, Sanchez (2018) en su indagación nos señala que hay una vinculación entre las variables positiva alta 0.772 y Sig. igual a 0.000. Contemplando la relevancia de las variables puntualizando en el marco teórico para así poder expandir la información acerca del comportamiento organizacional y desempeño laboral de forma que se pueda establecer que algunos contemplan que el comportamiento organizacional es de vital relevancia para conseguir los propósitos.

En la Botica Raiza de Santa Anita, comprobamos que la principal problemática que existe es la elevada rotación de personal, siendo provocada por el inadecuado manejo de determinadas medidas con respecto al factor humano de la empresa, causas como: la inadecuada cultura organizacional, el cual involucra que la manera en que se dirige la empresa no es adecuada y no concuerda a los requerimientos y expectaciones del personal, provocando de esta manera descontento, falta de responsabilidad y desmotivación entre los colaboradores, lo que también lleva a la rotación de colaboradores; por otra parte, no hallan oportunidades para crecer de manera profesional, conllevando a que busquen otras empresas que les brinden vistas de crecimiento y desarrollo; así también, recibir una mejor oferta laboral en otra organización, porque cuando los colaboradores reciben ofertas laborales más atrayentes en términos de salario, beneficios, desarrollo profesional o un ámbito laboral más propicio, pueden escoger por retirarse de la empresa actual. Esto puede ser resultado de que sienten que sus requerimientos y expectativas no están siendo satisfechas en su empleo actual, provocando así que los colaboradores

abandonen voluntaria e involuntariamente por motivos externos o internos.

METODOLOGÍA

Enfoque

- Es de enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2018) emplea la compilación de información y así experimentar hipótesis, con sustento en el cálculo numérico y el análisis estadístico, para probar teorías.

Tipo

- Fue de tipo aplicada, de acuerdo a Ñaupas et al. (2019) lo establecen como estudios que pretenden dar solución a problemáticas prácticas de la realidad de las organizaciones.

Diseño

Se empleó el diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional (Hernández et al., 2018). Con respecto a no experimental refiere que no se alteraron las variables, se estimaron en su ámbito original, con respecto a transversal alude a indagaciones que se estiman en un único momento y finalmente, con respecto a correlacional son indagaciones que pretenden buscar una asociación entre dos variables.

Población

En conformidad con Arias (2018), indica que es un grupo finito o infinito de sujetos con rasgos similares, a quienes serán compartidas las resultantes del estudio. Queda establecida por la problemática y objetivos de la indagación. El actual estudio contempla a una población de 30 colaboradores.

Muestra

Es el subgrupo de una población; se detalla la cantidad y la forma en que se determinó esta. Hernández et al. (2020) manifiestan que es un grupo de la población, en el cual se recolectan datos requeridos para la indagación. Para la actual indagación se contemplaron 30 colaboradores.

Muestreo

De acuerdo a Canahuiri (2020) es el proceso por el cual se escoge a los sujetos que conformarán la indagación, desde la deducción de la muestra, esta elección se efectúa con razonamiento. Para la actual tesis se realizó el censal, debido a que se encuestó al total de la población.

Técnicas de recolección

Para la actual indagación se empleó la encuesta como método de recojo de información para ambas variables. De acuerdo a López (2018) ha confirmado que se contemplan básicamente como una técnica de recojo de datos, que trata de indagar en los sujetos para recoger de manera sistemática conceptos derivados de una problemática de indagación determinada con anterioridad.

Instrumento

Para el actual estudio se utilizó como instrumento 2 cuestionarios con escala Likert. De acuerdo a Hernández et al. (2020), posiblemente es el instrumento de recojo de datos más empleado; componiendo un grupo de ítems acerca de una o más variables a ser estudiadas.

En resumen, se ejecutó la encuesta y el cuestionario, estando conformado por 24 interrogantes cerradas, repartidos en 5 opciones de respuesta por medio de la escala de Likert.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- El criterio de inclusión para este estudio es que los sujetos de estudio pertenezcan a la Botica Raiza de Santa Anita y que desee participar.

Criterios de exclusión

- El criterio de exclusión para este estudio es que los sujetos de estudio no pertenezcan a la Botica Raiza de Santa Anita, personal con licencia y personal que no desee participar.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

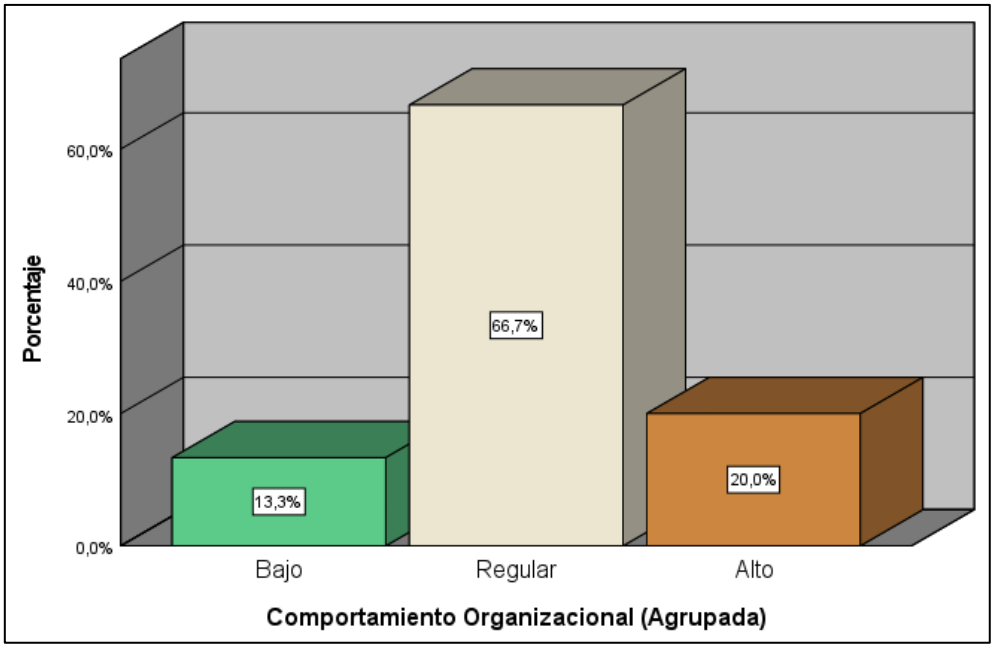
Tabla 1

Variable Comportamiento Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	13,3%	13,3%	13,3%
	Regular	20	66,7%	66,7%	80,0%
	Alto	6	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	30	100,0%	100,0%	

Figura 1

Variable Comportamiento Organizacional



En conformidad a las resultantes recogidas, se pone en evidencia que 66.7% de los sondeados expresa que el comportamiento organizacional se halla en un grado regular; por otra parte, el 20.0% contempla que se halla en un nivel alto y por último, 13.3% contempla que se halla en un nivel bajo.

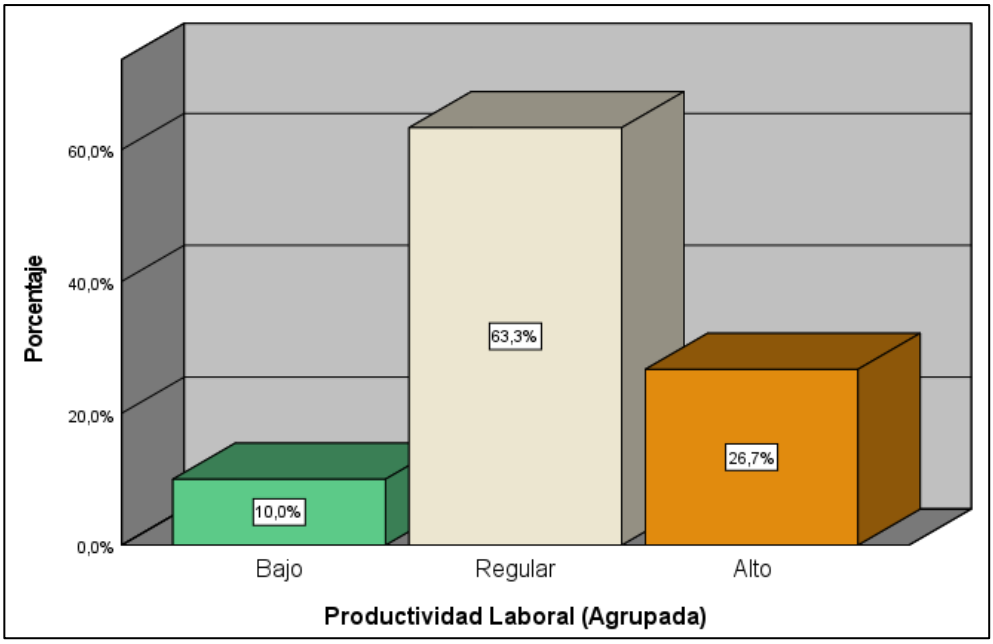
Tabla 2

Variable Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	10,0%	10,0%	10,0%
	Regular	19	63,3%	63,3%	73,3%
	Alto	8	26,7%	26,7%	100,0%
	Total	30	100,0%	100,0%	

Figura 2

Variable Productividad Laboral



En conformidad a las resultantes recogidas, se pone en evidencia que 63.3% de los sondeados expresa que la productividad está en un grado regular; por otra parte, el 26.7% contempla que se halla en un nivel alto y por último, 10.0% contempla que se halla en un nivel bajo.

Referente a la hipótesis general, observamos que el índice de vinculación entre las dos variables es de 0.590, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Por otra parte, observamos que Sig. = 0.000 < 0.05, descartamos Ho y aprobamos Ha. Pudiendo concluir que existe relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Estas resultantes se contrastan con las recogidas por Pillihuaman (2019), donde evidenciamos que la vinculación es 0,488, señalando una correlación positiva mesurada en dichas variables. Sig. = 0.000, siendo inferior a 0.05, por lo tanto, rechazamos la H0 y aprobamos la H1. Concluyendo que hay vinculación entre ambas variables referente a los colaboradores de la organización porque se halló que Sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto se aceptó la H1.

Asimismo, las resultantes referente a la variable Comportamiento organizacional se puede contrastar con la teoría de las Relaciones Humanas efectuada por Elton Mayo y sus compañeros en una sucesión de análisis efectuados entre 1927 y 1932, donde llegaron a la conclusión de que no hay una vinculación estrecha entre la eficacia y toda circunstancia de trabajo analizado (remuneración, horarios, etc.). No obstante, evidenció que ponerle atención al empleado, las remuneraciones, impedir la rutina, laborar grupalmente, mejoraba la productividad de las empresas.

Por otro lado, con respecto a la variable Productividad laboral, contamos con la teoría económica de la productividad laboral, de acuerdo a Gonzáles et al. (2022) señala que se contempla que los aumentos de la productividad laboral tendrían que traducirse en incrementos de las retribuciones. Al mismo tiempo, de acuerdo a las vinculaciones monetarias y productoras entre los territorios, es probable que la productividad de las organizaciones vecinas posea un efecto favorable en las retribuciones locales. La vinculación entre sueldos y productividad es un factor crucial, así como de la repartición de ingresos entre trabajo y capital, también denominado como retribución a los elementos de producción. Si los sueldos aumentan a la misma cadencia que la productividad, la intervención de las retribuciones en el ingreso nacional se conserva básicamente sin cambios.

Referente a la hipótesis específica 1, observamos que el índice de correlación entre la variable y dimensión es de 0.544, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Por otra parte, observamos que Sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, descartamos Ho y aprobamos Ha. Pudiendo concluir que existe relación entre el comportamiento grupal y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa

Anita, 2022.

Estas resultantes se contrastan con las recogidas por Macavilca (2018) donde comprobamos que es significativo (x2 =49,230; p<0,05). Por lo tanto, el comportamiento organizacional incide en la productividad laboral. Concluyendo que existe una incidencia entre ambas variables de los empleados de DGJCMT; en consecuencia, de la razón de probabilidad, es significativo (p<0,05); y (Dev p<0,05).

Referente a la hipótesis específica 2, observamos que el índice de vinculación entre la dimensión y variable es de 0.573, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Por otra parte, observamos que Sig. = 0.000 < 0.05, descartamos Ho y aprobamos Ha. Llegando a la conclusión de que hay vinculación entre los procesos de grupos interpersonales y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Estas resultantes se contrastan con las recogidas por Guillen y Nuñez (2021), donde se puede observar R.S. = 0.733 señalando que hay un nivel de vinculación positivo muy fuerte con respecto a las dos variables, aparte de una Sig. inferior al 0,05%, señalando que si existe correlación entre ambas variables. Llegando a la conclusión de que el comportamiento organizacional pretende optimizar las técnicas y procedimientos mediante el óptimo ambiente de trabajo y la remuneración de objetivos alcanzados, aumentando así la productividad de la organización.

Referente a la hipótesis específica 3, observamos que el índice de vinculación entre la dimensión y variable es de 0.562, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Por otra parte, observamos que Sig. = 0.000 < 0.05, descartamos Ho y aprobamos Ha. Concluyendo que hay relación entre los procesos organizacionales y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022.

Estas resultantes se contrastan con las recogidas por Zavala (2020) donde empleó una metodología descriptiva correlacional, por otra parte, posee una población de 15 colaboradores de la organización y no se ha considerado una muestra. En los resultados se observa que R.S. = 0,940, y Sig. p=0,001 que es inferior al 0,05 lo cual quiere decir que se presenta una correlación positiva muy elevada en las variables. Llegando a la conclusión de que presenta una asociación favorable entre las dos variables en los trabajadores de la corporación.

CONCLUSIONES

Como primera conclusión se determinó la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Concluimos que el índice de vinculación entre las dos variables es de 0.590, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Asimismo, tenemos que Sig. = 0.000 < 0.05, descartamos Ho y aprobamos Ha.

Como segunda conclusión se determinó la relación entre el comportamiento grupal y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Concluimos que el índice de vinculación entre la variable y dimensión es de 0.544, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Asimismo, tenemos que Sig. = 0.000 < 0.05, por lo tanto, descartamos Ho y aprobamos Ha.

Como tercera conclusión se determinó la relación entre los procesos de grupos interpersonales y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Concluimos que el índice de vinculación entre la dimensión y variable es de 0.573, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Asimismo, tenemos que Sig. = 0.000 < 0.05, descartamos Ho y aprobamos Ha.

Como cuarta conclusión se determinó la relación entre los procesos organizacionales y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita, 2022. Concluimos que el índice de vinculación entre la dimensión y variable es de 0.562, comprobándose una vinculación positiva mesurada. Asimismo, tenemos que Sig. = 0.000 < 0.05, descartamos Ho y aprobamos Ha.

LISTA DE REFERENCIAS

Alserhan, H., y Al Shbail, M. (2020). *The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities. Management Science Letters.*

Arias, J. (2018). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México.

Campoverde (2021) *La cultura organizacional en la educación superior pública y su comparación con el sector privado empresarial de Guayaquil.*

Canahuiri (2020). *Satisfacción laboral de los colaboradores de la Clínica Privada Peruano Suiza de la provincia de Cusco – 2020-*

Castillo, J. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego].

Consuelo, C., Sarmentero, I., y Gomez, O. (2017) *Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional*.

Hernández et al., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. edit. McGraw-Hill, México. Núm. 736.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Inga, M. (2021) *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

López (2018) *Metodología de Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Ñaupas et al. (2019) *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis.*

Ríos, J., y Loli, A. (2019). *Justicia organizacional y comportamiento organizacional en trabajadores del sector minero en Perú*. ISSN L, 1(22).

Sanchez, R. (2018). *El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].