

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE
UNA EMPRESA PESQUERA UBICADA EN LA
AVENIDA VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE,
DISTRITO DE SAN ISIDRO, PERÚ - 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Kyara Kimberly Peña Lazo

Asesor:

Mg. Magnolia Jesús Dusek Paz

<https://orcid.org/0000-0002-0727-4667>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MARIA ISABEL FLORES BAZAN	45659048
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<i>ALBARRÁN TAYPE ROSSMERY</i>	45809977
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ANGELA GIOVANA MAZA CHUMPITAZ	40935708
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A DIOS

Por darme y bendecir mi vida.

Por guiar mis pasos.

A MI PADRE

Por ser el mejor.

Por su plena confianza.

Por él, por darme la oportunidad de hacerlo posible.

A MI MADRE

Por su vida.

Por renovar mis fuerzas.

Por darme calma, seguridad y confianza.

A MI FAMILIA

Por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme vida y salud, a mis padres porque sin ellos nada de esto hubiera sido posible, a mi hermano por ser el motivo de mi vida, a mí por continuar perseverante, por ser paciente y por culminar satisfactoriamente mi carrera que estoy segura de que me permitirá cumplir todos mis objetivos y metas: Administración.

A mis docentes, quienes con sus conocimientos y dedicación me transmitieron confianza y apoyo para culminar mi carrera. Finalmente, agradezco a cada una de las personas que durante estos años formaron parte de mis logros, por su cariño, por su confianza y apoyo incondicional.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	9
1.3. Objetivos	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	58
REFERENCIAS	69
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de Encuestados	32
Tabla 2. Nivel de los principios éticos que se practican en el grupo de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	38
Tabla 3. Nivel de optimismo en la resolución de problemas que surgen en los grupos de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	39
Tabla 4. Nivel de apoyo para la elaboración de algún proyecto por parte de sus compañeros de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	40
Tabla 5. Nivel de satisfacción con las actividades realizadas en equipo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	41
Tabla 6. Nivel de efectividad al trabajar en equipo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.	42
Tabla 7. Nivel de comodidad en el trabajo percibido por los trabajadores en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.....	43
Tabla 8. Nivel de importancia comunicativa percibido entre sus compañeros de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.	44
Tabla 9. Nivel de motivación constante en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	45
Tabla 10. Nivel de una buena relación entre compañeros en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	46
Tabla 11. Nivel de actitud positiva de los colaboradores en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	47
Tabla 12. Nivel de comunicación asertiva entre compañeros en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	48
Tabla 13. Nivel de confianza brindada por el jefe directo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	49
Tabla 14. Nivel de reconocimiento por parte del jefe inmediato en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	50

Tabla 15. Nivel de normas y valores que favorecen el trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	51
Tabla 16. Nivel de un ambiente de trabajo agradable creado por el líder en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.....	52
Tabla 17. Nivel de atención a las sugerencias de su jefe para mejorar el tiempo de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	53
Tabla 18. Nivel de responsabilidades según el puesto de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.	54
Tabla 19. Nivel de igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	55
Tabla 20. Nivel de toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.	56
Tabla 21. Nivel de reconocimiento por el trabajo realizado en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Operacionalización de la variable	36
Figura 2. Nivel de los principios éticos que se practican en el grupo de trabajo ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 3. Nivel de optimismo en la resolución de problemas que surgen en los grupos de trabajo	39
Figura 4. Nivel de apoyo para la elaboración de algún proyecto por parte de sus compañeros de trabajo	40
Figura 5. Nivel de satisfacción con las actividades realizadas en equipo	41
Figura 6. Nivel de efectividad al trabajar en equipo.....	42
Figura 7. Nivel de comodidad en el trabajo percibido por los trabajadores	43
Figura 8. Nivel de importancia comunicativa percibida entre sus compañeros	44
Figura 9. Nivel de motivación constante	45
Figura 10. Nivel de una buena relación entre compañeros.....	46
Figura 11. Nivel de actitud positiva de los colaboradores.....	47
Figura 12. Nivel de comunicación asertiva entre compañeros.....	48
Figura 13. Nivel de confianza brindada por el jefe directo	49
Figura 14. Nivel de reconocimiento por parte del jefe inmediato	50
Figura 15. Nivel de normas y valores que favorecen el trabajo	51
Figura 16. Nivel de un ambiente de trabajo agradable creado por el líder	52
Figura 17. Nivel de atención a las sugerencias de su jefe para mejorar el tiempo de trabajo	53
Figura 18. Nivel de responsabilidades según el puesto de trabajo	54
Figura 19. Nivel de igualdad en la distribución de trabajo.....	55
Figura 20. Nivel de toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos	56
Figura 21. Nivel de reconocimiento por el trabajo realizado.....	57
Figura 22. Porcentaje de resultados por la dimensión trabajo en equipo	58
Figura 23. Porcentaje de resultados por la dimensión comunicación	59
Figura 24. Porcentaje de resultados por la dimensión liderazgo	60

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021. La pregunta de investigación es: ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San Isidro, Perú - 2021?

En cuanto a la metodología, el tipo de investigación es cuantitativo de nivel descriptivo, de carácter no experimental, de diseño transversal. La población objetiva está conformada por un total de 1188 colaboradores entre tripulantes, empleados y obreros. Se aplicó un muestreo no probabilístico a 30 colaboradores entre hombres y mujeres.

Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición, que consta de 20 preguntas el cual evaluó las dimensiones de: Trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.

Finalmente, de los resultados se obtuvo un nivel alto del 89% en el trabajo en equipo, el 92% tiene una buena comunicación y el 89% percibe un buen de liderazgo. Se concluye, que la empresa tiene un nivel alto en el comportamiento organizacional debido a que la empresa prioriza y cree en desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

PALABRAS CLAVES: Comportamiento organizacional, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the level of organizational behavior of a fishing company located on Víctor Andrés Belaunde Avenue, district of San Isidro, Peru - 2021. The research question is: ¿What is the level of organizational behavior in a fishing company located on Víctor Andrés Belaunde avenue, district of San Isidro, Peru - 2021?

Regarding the methodology, the type of research is quantitative with a descriptive level, non-experimental in nature, with a cross-sectional design. The objective population is made up of a total of 1188 collaborators between crew members, employees and workers. A non-probabilistic test was applied to 30 collaborators between men and women.

The questionnaire was obtained as a measurement instrument, which consists of 20 questions which evaluates the dimensions of: Teamwork, communication and leadership.

Finally, the results obtained a high level of 89% in teamwork, 92% have good communication and 89% perceive good leadership. It is concluded that the company has a high level of organizational behavior because the company prioritizes and believes in the personal and professional development of its employees.

Keywords: Organizational behavior, teamwork, communication, leadership.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, el comportamiento organizacional es un instrumento por excelencia que nos permite alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia en las empresas. Las empresas a nivel mundial buscan alcanzar sus objetivos organizacionales, aumentar su producción, aumentar sus ventas y muchos de estos objetivos y metas que se proyectan no se logran por la falta de desempeño de sus colaboradores que rige desde la poca motivación y clima laboral que la empresa le ofrece.

Con el correr de los tiempos, el mundo de las organizaciones fue cambiando de forma considerable. Antes, los ejecutivos dirigían todos sus esfuerzos al manejo de determinados recursos que podríamos considerar más tangibles como, por ejemplo, una materia prima vital para la elaboración de un producto, capital económico, un determinado proceso productivo, etc. Por el contrario, en la actualidad las organizaciones han virado sus esfuerzos a la atención y administración de un recurso que consideramos como el más valioso de todos: el capital humano. (Borges & Bruno, 2017)

El resultado de un buen comportamiento organizacional dependerá de la manera como se ha gestionado el capital humano en la organización, como están integrados los miembros que la forman, cuál es su identificación con la institución, como se manifiesta su crecimiento personal y profesional, cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad, la identificación y la pertenencia, por mencionar algunos de los elementos que influyen en los comportamientos humanos. (Molina, Briones & Artiaga, 2016)

A nivel nacional, mediante el estudio del comportamiento organizacional se puede observar el comportamiento de los individuos en la organización y facilitar la comprensión de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas. Pero no solo se trata de observar y comprender: la idea es que ello permita a la organización tomar decisiones que conduzcan a una mayor eficiencia por parte de sus integrantes.

El comportamiento organizacional nos permite describir, entender, predecir y mejorar la administración del talento humano. Hoy por hoy, el comportamiento organizacional es uno de los factores determinantes para el desarrollo efectivo de la empresa, es por ello por lo que debemos hacer buen uso de nuestro capital humano, mostrándoles empatía, motivación y el derecho de expresar sus ideas y objetivos con el fin que cada individuo se desarrolle profesionalmente permitiendo con ello que la empresa aumente su productividad, sus ventajas competitivas y cumpla con sus objetivos exitosamente.

A nivel regional, el comportamiento organizacional nos permite conocer las actitudes y conductas de nuestros colaboradores, nos permite notar su nivel de productividad lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral.

En la actualidad el comportamiento organizacional nos permite observar el comportamiento de los individuos dentro de la organización permitiéndonos conocer sus actos y actitudes siendo ello reflejo en su desempeño laboral. Chiavenato (2017) detalla que el comportamiento organizacional se encarga de detectar las diferentes situaciones que se pueden presentar en la organización, con la finalidad de obtener el máximo beneficio y a la vez poder direccionarlas, basándose en situaciones para manipular a las personas y

organizaciones, con la utilización de métodos científicos en el que elabora las hipótesis y generaliza la dinámica del comportamiento organizacional comprobándolas empíricamente, el comportamiento organizacional se nutre a partir de contribuciones de varias ciencias como es el caso: de la política, aquella que toma aportaciones al poder; la política organizacional relacionándose con la teoría organizacional, desarrollo organizacional y la administración de recursos humanos.

A nivel local, en Lima – Perú, en el distrito de San Isidro en la avenida Víctor Andrés Belaunde, se encuentra ubicada la empresa pesquera, objeto de estudio de la presente investigación. Dicha empresa es la cuarta empresa productora de harina y aceite de pescado en el Perú, fundada en 1992 pero con más de treinta años de experiencia en el sector basados en el conocimiento y larga trayectoria de su accionista mayoritario y fundador. La empresa prioriza y cree en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores a través del trabajo en equipo y de una actitud innovadora, orientada a lograr resultados más allá de lo previsible. Por ello, actualmente cuenta con 1188 colaboradores entre tripulantes, empleados y obreros. Por consiguiente, se pretende analizar el comportamiento organizacional de la empresa, con el objetivo de conocer el desarrollo, crecimiento y productividad de sus colaboradores dentro de la organización y cuan motivados se encuentran para el desempeño de sus actividades y logro de sus objetivos profesionales y organizacionales.

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Según Osejo (2020) en su tesis titulada "Propuesta para solucionar problemas de comportamiento organizacional en colaboradores de una empresa de producción y servicio de baños de Agua Santa" tuvo como objetivo validar una propuesta de solución para los problemas de comportamiento organizacional en colaboradores de una empresa producción y servicio de Baños de Agua Santa. El enfoque de esta investigación es parte de una metodología cualitativa, de tipo no experimental con un diseño transversal. Su alcance es descriptivo con un diseño investigación- acción. El autor concluye que es necesario dar a conocer la importancia del comportamiento organizacional y así mejorar el liderazgo en la organización sobre todo al nivel superior de la jerarquía de la empresa. Finalmente, podemos concluir que el comportamiento organizacional nos permite conocer los actos y actitudes que nuestros colaboradores presentan dentro de la empresa y cómo afecta en sus tareas diarias viéndose reflejado en su rendimiento.

Según Zea (2019) en su revista científica titulada "Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria" tuvo como objetivo analizar el comportamiento del gerente educativo en el contexto organizacional de la participación comunitaria. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y un diseño documental de tipo descriptivo. El autor concluye que el comportamiento organizacional se convierte en una herramienta que usa el gerente educativo para lograr los objetivos planteados desde las relaciones interpersonales sanas, entre los docentes, personal administrativo, directivos, estudiantes y la comunidad. Por último, el comportamiento organizacional nos permite

conocer como el influye el comportamiento en el desempeño de las personas teniendo como elementos el comportamiento individual, grupal y estructura organizacional.

Según Navarrete, Bermúdez & Zamora (2019) en su revista científica titulada "La disciplina del comportamiento organizacional: Estrategia para instituciones universitarias" tuvo como objetivo evaluar el desempeño de las variables del comportamiento organizacional de la empresa Majestad TV en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. La metodología de la investigación fue la cuali-cuantitativa de nivel descriptivo. Utilizaron instrumentos como la observación, encuesta, entrevistas, entre otras. El autor concluye que se estudia el comportamiento en tres niveles como es el individual, el grupal y el sistemático, por ello presento un programa de mejoras que permitirá corregir insuficiencias. Asimismo, el comportamiento organizacional nos permite describir, entender, predecir y comprender el talento humano quiere decir, que si tenemos un buen uso de nuestro capital humano tendremos buenos resultados lo que permitirá cumplir con los objetivos de la empresa.

Según Consuelo, Sarmenteros, Gómez & Falcón (2017) en su revista científica titulada "Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional" tuvo como objetivo elaborar un procedimiento para desarrollar estudios del comportamiento organizacional. Utilizaron instrumentos como encuesta, entrevistas, etcétera con el fin de conocer la situación general a nivel organización. Una de la propuesta fue que se deben utilizar los resultados para identificar las fortalezas de cada uno de los empleados. Orientándolos y motivándolos en su desarrollo profesional y personal. Se concluyó que el comportamiento organizacional y la motivación aporta elementos valiosos para el desarrollo y productividad de la empresa.

Antecedentes Nacionales

Según Macedo & Delgado (2020) en su revista científica titulada "Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020" tuvo como objetivo caracterizar el comportamiento organizacional en la mejora de la gestión educativa. El estudio de esta investigación fue básico de diseño descriptivo con revisión sistemática. El autor expone que el comportamiento organizacional asegura un mejor desarrollo de la gestión educativa, la organización facilita procesos de desarrollo institucional que responde a los objetivos estratégicos además nos comenta que para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana; entendida como el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que da origen a un comportamiento específico.

Según Pacheco (2020) en su tesis titulada "Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020" tuvo como objetivo general mejorar el comportamiento organizacional en la botica 24 horas EIRL. El enfoque de esta investigación es de tipo básica no experimental – transversal. En cuanto a la metodología se realizó un trabajo de investigación de diseño exploratorio, descriptivo correlacional. El autor concluye que existe relación significativa entre las dimensiones de comportamiento grupal y comportamiento individual, y entre las dimensiones comportamiento individual y cultura organizacional. Finalmente podemos concluir que el comportamiento organizacional tiene mejoras a través de sus composiciones dimensionales de comportamiento individual y cultura organizacional.

Según Escalante (2018) en su tesis titulada "Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco - 2018" tuvo como objetivo general describir el comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Acomayo. El enfoque de esta investigación es de tipo básico, cuantitativo, el diseño no experimental y de nivel descriptivo. Por esta razón la autora recopiló información a través de instrumento cuestionario y la técnica encuesta aplicado a los 38 trabajadores que forman parte de la municipalidad. Finalmente, se concluye que para optimizar el comportamiento organizacional se deben generar estrategias para que los colaboradores descubran y mejoren sus habilidades, con el objetivo de alcanzar su desarrollo profesional y generen un eficaz desempeño en su centro de trabajo, donde se pueda cumplir siempre los objetivos profesionales y organizacionales.

Según Chávez (2017) en su tesis titulada "Modelo de comportamiento organizacional para mejorar la productividad en las Mypes del Sector Metal Mecánico, Chimbote, 2017" tuvo como objetivo establecer un modelo de comportamiento organizacional, basado en las habilidades gerenciales, aplicando la combinación de los factores individual, grupal y organizacional, que permita mejorar la productividad con el mejor aprovechamiento del talento humano, para optimizar la gestión empresarial, en las Mypes del sector Metal Mecánico de Chimbote, 2017. El enfoque de esta investigación es de tipo descriptivo, propositivo; de diseño no experimental y transversal. El autor concluye que el impacto del comportamiento organizacional de las Mypes del sector Metal Mecánico es de nivel medio, debido a las dificultades en la comunicación, regular motivación del talento humano y su poca participación en la gestión empresarial. Por último, para lograr tener un buen comportamiento organizacional dentro de la empresa se debe utilizar

herramientas como por ejemplo la motivación, el reconocimiento, y promover la participación de los colaboradores en las decisiones organizacionales, con ello se logrará que los trabajadores se sientan valorados y esto se verá reflejado en sus actos y actitudes; y sobretodo en su productividad que es como desarrolla su desempeño laboral.

Bases Teóricas

Características del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009) El Comportamiento Organizacional tiene características distintivas. Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Las principales características del Comportamiento Organizacional son las siguientes: (p. 8, 9)

1. El Comportamiento Organizacional es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito.
2. El Comportamiento Organizacional se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.
3. El Comportamiento Organizacional utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las

comprueba empíricamente. El Comportamiento Organizacional se basa en la investigación sistemática propia del método científico.

4. El Comportamiento Organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del comportamiento organizacional es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.
5. El Comportamiento Organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:
 - a) Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
 - b) La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
 - c) La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.
 - d) La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
 - e) La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.

f) La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

6. El Comportamiento organizacional está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH).

Los tres niveles del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009), nos dice que en el estudio del Comportamiento Organizacional se aplica un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos: (p. 10)

1. Macroperspectiva del Comportamiento Organizacional. Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macroorganizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras.

2. Perspectiva intermedia del Comportamiento Organizacional. Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento meso-organizacional, pues funciona como nexo entre las otras dos perspectivas del comportamiento organizacional. Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos. La perspectiva intermedia del comportamiento organizacional se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupales.

3. Microperspectiva del Comportamiento Organizacional. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama

comportamiento microorganizacional. Por su origen, la microperspectiva del comportamiento organizacional tiene una orientación claramente psicológica. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Los nuevos desafíos del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009), el Comportamiento Organizacional se refiere a la manera en que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo. El comportamiento de las organizaciones depende de los grupos y los individuos que las forman. Cada día el comportamiento organizacional enfrenta nuevas realidades, como las siguientes: (p. 15, 16, 17)

1. El mundo está cambiando con una rapidez increíble. La celeridad de los cambios es cada vez mayor. En ese mundo globalizado la única constante es el cambio, que es cada vez más rápido, profundo y discontinuo.

2. Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes. Entramos en la era del conocimiento y estamos dejando atrás la era industrial, en la cual predominaban los activos tangibles y los bienes materiales, como las máquinas, el equipo, las instalaciones, las herramientas y el capital financiero. En la era del conocimiento predominan los activos intangibles y los bienes intelectuales. El capital intelectual está creciendo. Cada vez es más frecuente que las organizaciones aumenten su valor patrimonial por medio de activos intangibles e intelectuales. El conocimiento se está convirtiendo en la moneda más importante del tercer milenio.

3. La fuerza de trabajo está cambiando. Las personas que viven y trabajan en las organizaciones se están caracterizando por aspectos como la diversidad, las nuevas

habilidades y competencias, y diferentes valores cuyas habilidades y competencias se desarrollan continuamente, en función de las nuevas tecnologías y pautas de cada profesión. En suma, ahora la fuerza de trabajo se caracteriza por aspectos como la diversidad, el multiculturalismo, la polivalencia, el cambio y el desarrollo.

4. Las expectativas de los clientes y los competidores están cambiando. Estamos en la era de la administración de la calidad total, o sea, la administración dedicada por completo a obtener el compromiso de todos sus miembros con la mejora continua y la satisfacción total de las necesidades del cliente.

5. Las organizaciones están cambiando. Las organizaciones tienen que transformarse continuamente para sobrevivir y prosperar en un ambiente de negocios complejo y cambiante.

6. Los gerentes y los directores también están cambiando. El camino está claramente definido: cada vez es más frecuente que los gerentes y los directores de las organizaciones consideren que es necesario efectuar cambios personales y organizacionales constantes para asegurar la competitividad en un entorno cargado de desafíos e incertidumbre. Detenerse significa quedarse atrás.

7. El conocimiento humano se está convirtiendo en el principal factor de producción de riqueza. En la era del conocimiento el mundo de los negocios depende cada vez más de la producción de ideas y conceptos, y los servicios y la información que se derivan del conocimiento se están convirtiendo en bienes esenciales que se intercambian en el mercado.

Utilidades del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009), nos dice que el estudio del Comportamiento Organizacional ayuda a los gerentes, directores, consultores, mediadores y personas que trabajan en las organizaciones a manejar asuntos de la organización y a mejorar la eficacia de ésta. Un gerente que comprenda el comportamiento organizacional estará más preparado para conocer situaciones de trabajo, para lidiar con problemas organizacionales y para ayudar a las personas y los grupos a alcanzar sus objetivos de manera más eficaz. La utilidad del comportamiento organizacional radica en que: (p. 18)

1. Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada.
2. Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.
3. Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo.
4. Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones.
5. Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.

Marco Conceptual

Definiciones del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009), El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas. (p. 6)

Según Robbins, S.; Judge. T. (2009) El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. Esto parece un trabalenguas, así que lo descifraremos. El comportamiento organizacional es un campo de estudio, lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento. ¿Qué estudia? Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el comportamiento organizacional aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia. (p.10)

Según Griffin, R.; Moorhead, G. (2010). El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en los entornos organizacionales, de la conexión entre el comportamiento humano y la organización y la organización misma. Aunque nos podemos enfocar en cualquiera de estas tres áreas, también debemos recordar que finalmente las tres son necesarias para una comprensión exhaustiva del comportamiento organizacional. Por ejemplo, podemos estudiar el comportamiento individual sin considerar de forma explícita a la organización. Pero como la organización influye y es influida por el individuo, no podemos entender por completo el comportamiento individual sin saber algo acerca de la organización. En forma similar, podemos estudiar las organizaciones sin enfocarnos en forma explícita en las personas dentro de ellas. Pero, de nuevo, estamos viendo sólo una parte del rompecabezas. Finalmente debemos considerar las otras piezas, así como el todo.

Dimensiones del comportamiento organizacional

Trabajo en equipo

Chiavenato (2011) afirmó que:

El trabajo en equipo opera mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo “administrativo” de nivel superior. Un aspecto fundamental es la habilidad multifuncional: cada miembro del grupo debe poseer todas las habilidades para desempeñar diferentes tareas. Eso significa polivalencia. (p. 185).

Robbins y Judge (2013) afirmaron que el trabajo en equipo “genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales” (p. 309).

Comunicación

Según Chiavenato (2009) la comunicación es la transferencia de información y de significados de una persona a otra. Es el flujo de información entre dos o más personas y su comprensión, o la relación entre personas por medio de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes. La comunicación es el punto en el cual convergen las personas cuando comparten sentimientos, ideas, prácticas y conocimientos. Asimismo, la comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas, sino con información acerca de ellas. Además, todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, sólo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación.

Según Chiavenato (2009) La comunicación es vital e imprescindible para el comportamiento de las organizaciones, los grupos y las personas. En general, la comunicación cumple cuatro funciones básicas en una organización, grupo o persona: control, motivación, expresión de emociones e información.

Robbins (2009) menciona que la comunicación cumple una función de control a través de políticas o lineamientos. Puede darse dentro de un ámbito formal, donde una directiva limita el comportamiento del individuo o informal, cuando un grupo limita a otro a través de la persuasión o hostigamiento, obligándolo a cambiar de comportamiento. Cumple también una función motivacional, pues explica a los empleados que se hace tan bien y de ser necesario, que debe hacerse para mejorar. En tercer lugar, la comunicación funciona como medio de expresión emocional para el ser humano, permitiéndole expresar emociones, percepciones y dudar a fin de satisfacer sus necesidades sociales. Por último, permite transmitir datos, informar, para la toma de decisiones y evaluación de alternativas.

Liderazgo

Chiavenato (1993) comunica que “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Nos comenta también que es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización.

Robbins y Judge (2013) expresaron al respecto que “es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas” (p. 368).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San Isidro, Perú - 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021?
- ¿Cuál es el nivel de la comunicación en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021?
- ¿Cuál es el nivel de liderazgo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021

Objetivos específicos

- Determinar el nivel del trabajo en equipo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021
- Determinar el nivel de la comunicación en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021
- Determinar el nivel de liderazgo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

1.4. Justificación

Además de definir el tema de investigación, construir el problema de investigación, y redactar los objetivos de investigación; de ella también depende la viabilidad de nuestro estudio, por ello es importante justificar las razones del estudio.

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación pretende demostrar que el comportamiento organizacional vuelve a la organización más eficiente y eficaz en sus procesos y en el desarrollo de sus objetivos organizacionales. Recordemos que los empleados felices y motivados serán más productivos. Por ello debemos tener una buena administración del talento humano que forma parte de la organización, de ellos y de cuanto valoremos su trabajo, el desarrollo y crecimiento de la empresa nos permitirá volvernos una empresa más rentable y competitiva frente al mercado.

1.4.2 Justificación Practica

La presente investigación recopila datos reales con la finalidad de llegar a conocer de qué manera influye el comportamiento organizacional a través de tres dimensiones: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo de una empresa del rubro pesquero.

1.4.3 Justificación Metodológica

La presente investigación tiene como variable el comportamiento organizacional, por ello hemos utilizado como técnica de estudio e instrumento la recopilación de datos mediante la encuesta y el programa Excel quien será el encargado de interpretar los resultados con sus respectivos gráficos. Toda la técnica e instrumento diseñado para este trabajo de investigación son viables y confiables.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Justificación

2.1.1 Enfoque de la investigación

La investigación tiene un alcance cuantitativo, según (Hernández, Fernández & Baptista 2003) afirma que el enfoque “utiliza recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento”.

El enfoque de esta investigación tiene un alcance cuantitativo porque hemos utilizado la técnica de recolección de datos mediante la aplicación de la encuesta.

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño de estudio es transversal porque analizaremos datos en un periodo de tiempo, según Hernández (2003) lo afirma diciendo que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e intercalación en un momento dado”. (p. 270)

El diseño de la investigación es transversal, porque la investigación se realizó en un determinado tiempo o (en un solo momento) para desarrollar los objetivos en base a la descripción de la variable.

2.1.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo según Tamayo y Tamayo (2006) “el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre una persona, grupo, cosa funciona en el presente”.

El diseño de la investigación es descriptivo, porque la investigación pretende determinar y explicar características que destaquen la variable estudiada.

2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1 Población

Según Levin & Rubín (1999), una población “es el conjunto de todos los elementos que se estudian y acerca de los cuales se intenta sacar conclusiones”. (p. 135)

La población de la presente investigación está conformada por un total de 1188 colaboradores entre tripulantes, empleados y obreros desde los 25 a 55 años de edad, del sexo masculino y femenino.

Muestra

Según Mendenhall & Reinmuth (1978), una muestra “es una colección de mediciones seleccionadas de la población de interés”. (p. 35). Es por ello que en esta investigación se utilizara a 30 personas de la empresa con la finalidad de realizar la muestra respectiva para el desarrollo del objetivo.

Según Bolaños (2012), una muestra no probabilística intencional es cuando “se seleccionan a los sujetos que se estima que puedan facilitar la información necesaria”

En esta investigación se aplicó un muestreo no probabilístico, es decir ha sido un muestreo tomado por conveniencia, debido a la coyuntura que está atravesando el país lo cual ha generado una limitada disponibilidad y acceso para ingresar y conocer a la empresa y a sus colaboradores que forman parte de ella. Por ende, se aplicó un muestreo por conveniencia a 30 personas entre hombres y mujeres, de 25 a 55 años de edad, de las cuales 18 fueron empleados de 25 a 55 años de edad, 10 obreros de 35 a 55 años de edad y 2 tripulantes de 45 a 55 años de edad. Cabe mencionar que para tomar la muestra se tuvo

acceso a 3 empleados de la empresa, los cuales ayudaron a ponerse en contactos con sus compañeros de área, por lo que al final se logró juntar a 30 colaboradores los cuales facilitaron su respuesta en la encuesta.

Tabla 1. Total de encuestados

Hombres	20
Mujeres	10
Total =	30

Fuente: Elaboración propia

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección, procedimiento y análisis de datos

2.3.1 Técnica

Según Arias (2006) define como las técnicas de recolección de datos "como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación (p. 376)

Para la presente investigación la recolección de información será mediante la encuesta la cual nos permitirá conseguir la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

2.3.2 Instrumentos de recolección

Cuestionario

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que "un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir".

El instrumento que se utilizará en esta investigación será el cuestionario que nos permitirá determinar el nivel del comportamiento organizacional en una empresa del rubro pesquero. Se utilizará una ficha técnica de 20 preguntas que evalúa las dimensiones del comportamiento organizacional que son: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.

A continuación, la ficha técnica del instrumento utilizado.

Cuestionario de justicia organizacional y comportamiento organizacional

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de justicia organizacional y comportamiento organizacional.

Autor: Cochachin, S (2018)

Adaptación: Peña, K (2021)

Aplicación: Colaboradores de una empresa pesquera

Significación: Evalúa los niveles del comportamiento organizacional de trabajo en equipo, comunicación y liderazgo que presentan los colaboradores dentro de la empresa pesquera.

Descripción: El instrumento consta de 20 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles.

1.Nunca

2.Casi nunca

3.A veces

4.Casi siempre

5.Siempre

Consta de 3 dimensiones:

Trabajo en equipo: Ítem 1 al 5

Comunicación: Ítem 6 al 11

Liderazgo: Ítem 12 al 20

Calificación: La calificación es la suma simple del valor retribuido de cada ítem.

Procedimiento

En primer lugar, se realizó la muestra de la encuesta virtual a los colaboradores de la empresa. En segundo lugar, se realizó la elección del instrumento de confiabilidad a utilizar, es decir el alfa de Cronbach, instrumento que será utilizado para fines académicos respetando los derechos de autores. En tercer lugar, se procedió a realizar la invitación de jueces de experto con la finalidad de analizar la validez del contenido.

En cuarto lugar, se realizó la aplicación del proceso de recolección de datos mediante la encuesta virtual a los colaboradores de la empresa, donde recopilaremos datos previamente diseñados con el objetivo de analizar el comportamiento organizacional de la empresa. Por último, se procedió a analizar los datos recolectados y aplicar las interpretaciones correspondientes.

2.3.3 Análisis de datos

Después de la recolección de datos obtenida a través del instrumento, el resultado obtenido, se procesará mediante el programa Microsoft Excel, para elaborar las tablas y gráficos, Microsoft Word, para procesar el texto de la investigación, la cual nos permitirá llevar un registro claro y ordenado, asimismo demostrando la confiabilidad del proceso.

Los resultados están mostrados en tablas y figuras (gráficos) con sus interpretaciones, las cuales fueron contrastadas con los objetivos de la investigación, para luego formular las conclusiones y recomendaciones.

2.3.4 Aspectos éticos

La presente investigación respecto a los aspectos éticos salvaguarda en primer lugar, la propiedad intelectual de los autores, respecto a las teorías y conocimiento diversos; citándolos, utilizando las normas APA. La propiedad intelectual comprende los derechos de autor y propiedad industrial; en este contexto la propiedad intelectual escrita propiamente, está referida a los derechos de autor; sin embargo, es solo una parte; puesto que abarca el derecho de propiedad de la obra por el autor; la cual tiene su génesis cuando se materializa, en esta realidad deben existir mecanismos implementados por el Estado peruano que resguarden al autor (Diaz,2018). Asimismo, la protección de la identidad de los participantes en la encuesta está basados en respeto y responsabilidad.

Por otro lado, la información concedida por parte de los colaboradores de la empresa será utilizada únicamente para los propósitos de la presente investigación. En esta investigación es importante resguardar la privacidad de las personas, por ello se tendrá presente el consentimiento previo de los mismos para poder desarrollar y realizar el cuestionario.

2.3.5 Operacionalización de la variable

Según Grajales (1996) afirma que “la operacionalización de variables es equivalente a su definición operacional, para manejar el concepto a nivel empírico, encontrando elementos concretos, indicadores o las operaciones que permitan medir el concepto en cuestión”.

En la operacionalización de la variable se expresa la definición de la misma, la medición según el instrumento y la metodología de investigación. Asimismo, todo debe guardar relación y coherencia con los objetivos de la investigación y se presenta en un cuadro para una mejor visualización, tal como se muestra a continuación.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Comportamiento organizacional	Según Chiavenato, I. (2009), El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. (p.6)	Para poder analizar el comportamiento organizacional. Se utilizará como instrumento de medición el cuestionario de la escala de Likert de Rensis Likert 1932.	Trabajo en equipo	Desempeño	Escala de Likert 1-Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5-Siempre
			Comunicación	Expresión emocional Información	
			Liderazgo	Toma de decisiones Dirección	

Figura 1. Operacionalización de la variable

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos después de haber aplicado el cuestionario en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San Isidro, Perú - 2021.

Pregunta general: ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San Isidro, Perú -2021?

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Tabla 2.

Nivel de los principios éticos que se practican en el grupo de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	1	3
Casi siempre	12	40
Siempre	16	53
Total	30	100,0

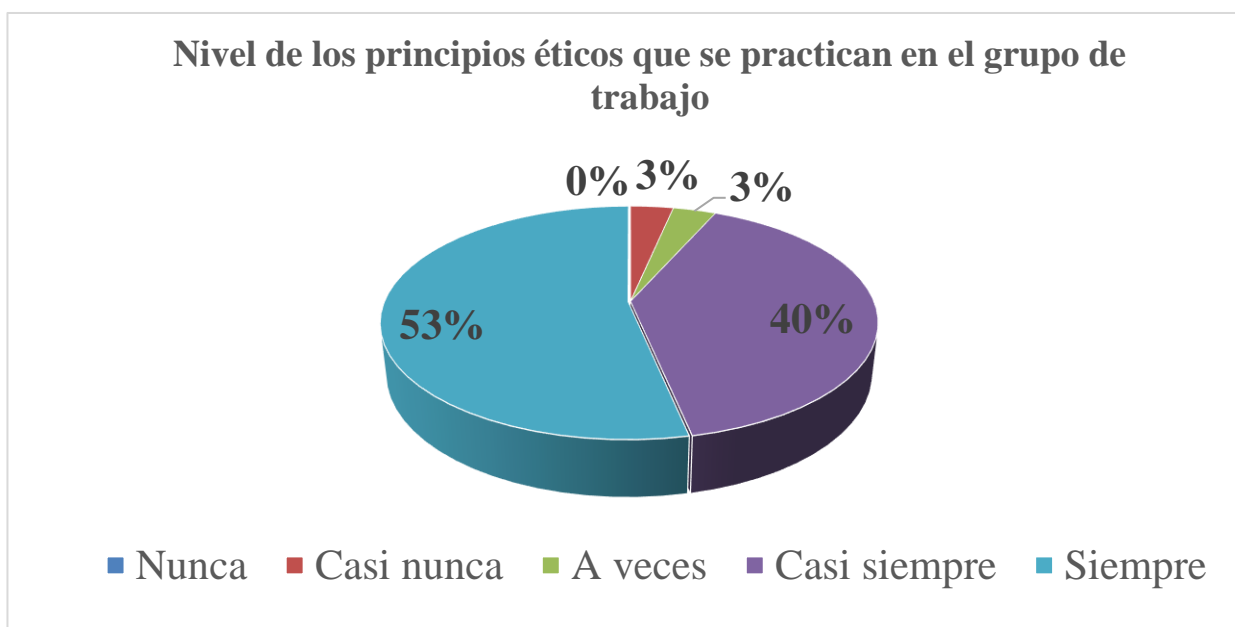


Figura 2. Nivel de los principios éticos que se practican en el grupo de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los grupos de trabajo siempre perciben que se practican principios éticos manifestándose con el (53%), con una tendencia de casi siempre el (40%), a veces con el (3%) y casi nunca el 3%.

Tabla 3.
Nivel de optimismo en la resolución de problemas que surgen en los grupos de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	7
A veces	1	3
Casi siempre	18	60
Siempre	9	30
Total	30	100,0

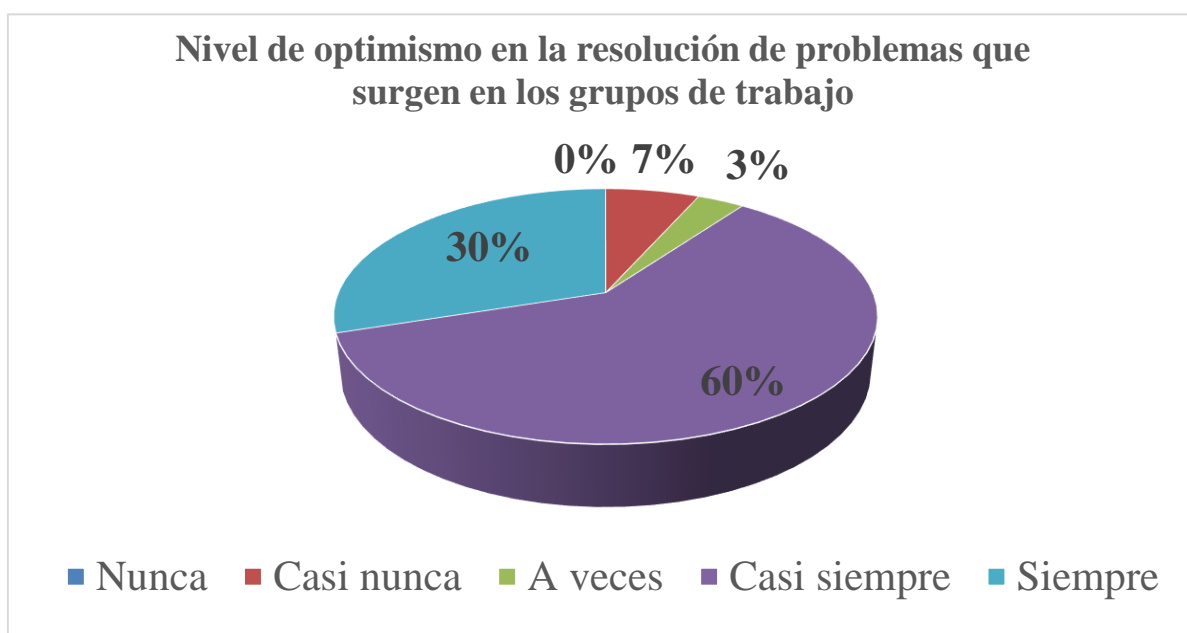


Figura 3. Nivel de optimismo en la resolución de problemas que surgen en los grupos de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los grupos de trabajo casi siempre perciben un nivel óptimo en la resolución de problemas manifestándose con el (60%), con una tendencia de siempre el (30%), casi nunca con el 7% y a veces con el 3%.

Tabla 4.

Nivel de apoyo para la elaboración de algún proyecto por parte de sus compañeros de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	4	13
Casi siempre	16	53
Siempre	10	33
Total	30	100,0

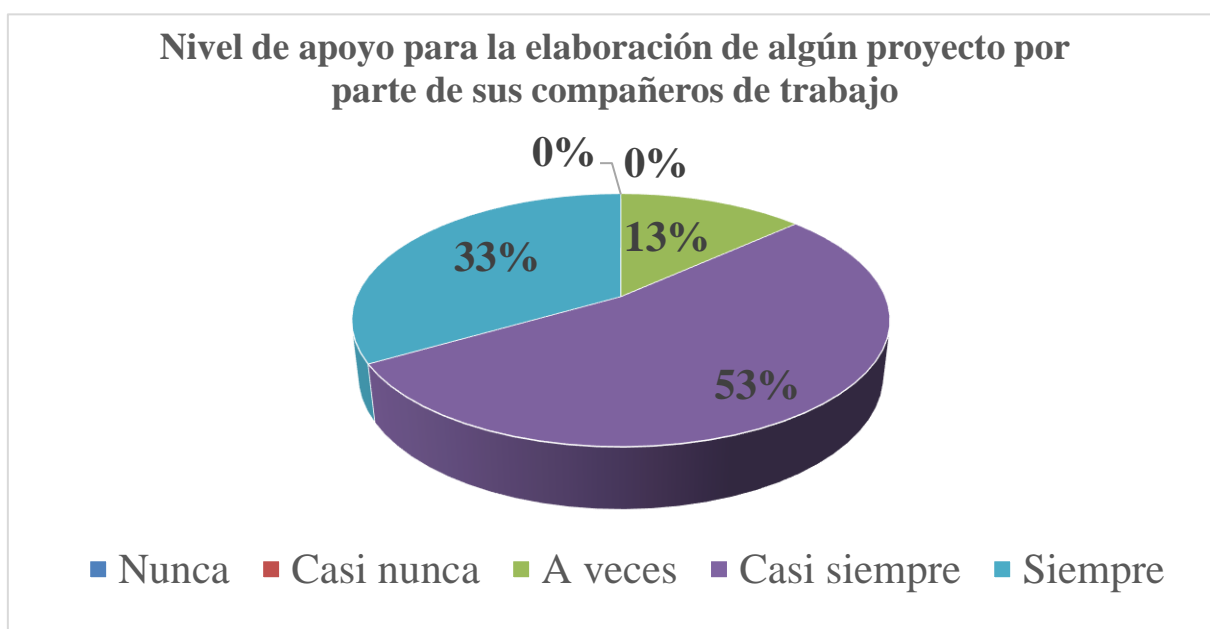


Figura 4. Nivel de apoyo para la elaboración de algún proyecto por parte de sus compañeros de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores casi siempre perciben el apoyo de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto manifestándose con el (53%), con una tendencia de siempre el (33%) y a veces el 13%.

Tabla 5.
Nivel de satisfacción con las actividades realizadas en equipo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	7
A veces	4	13
Casi siempre	7	23
Siempre	17	57
Total	30	100,0

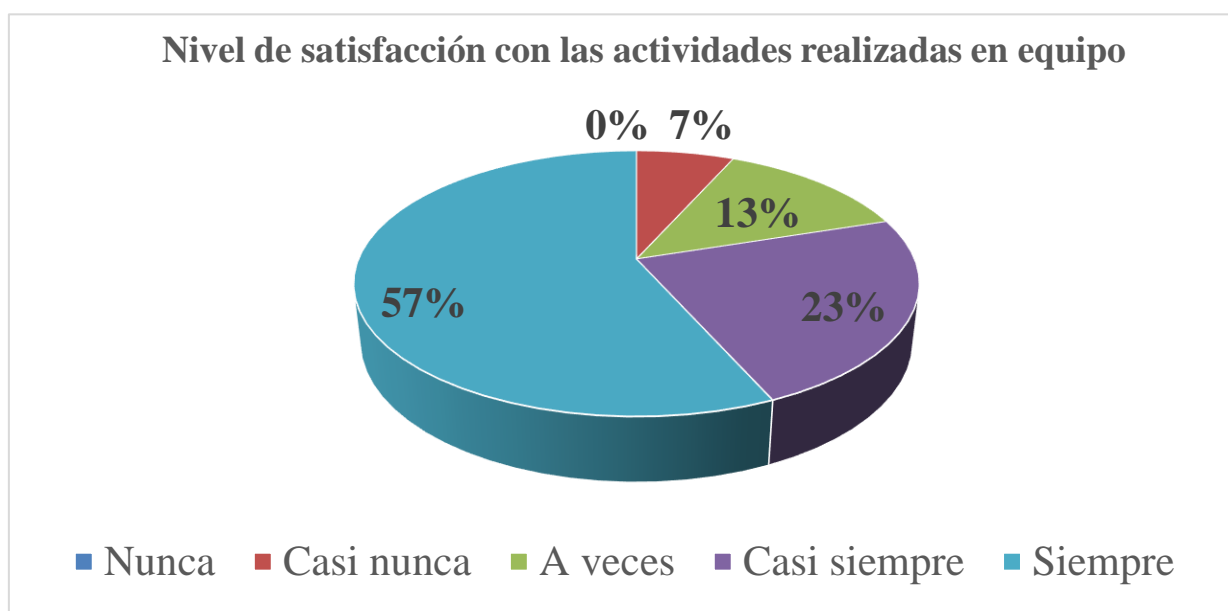


Figura 5. Nivel de satisfacción con las actividades realizadas en equipo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores siempre se encuentran satisfechos con las actividades que realizan en equipo dentro de la empresa manifestándose con un nivel de (57%), con una tendencia de casi siempre el (23%), a veces el (13%) y casi nunca el 7%.

Tabla 6.
Nivel de efectividad al trabajar en equipo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	7
A veces	0	0
Casi siempre	7	23
Siempre	21	70
Total	30	100,0

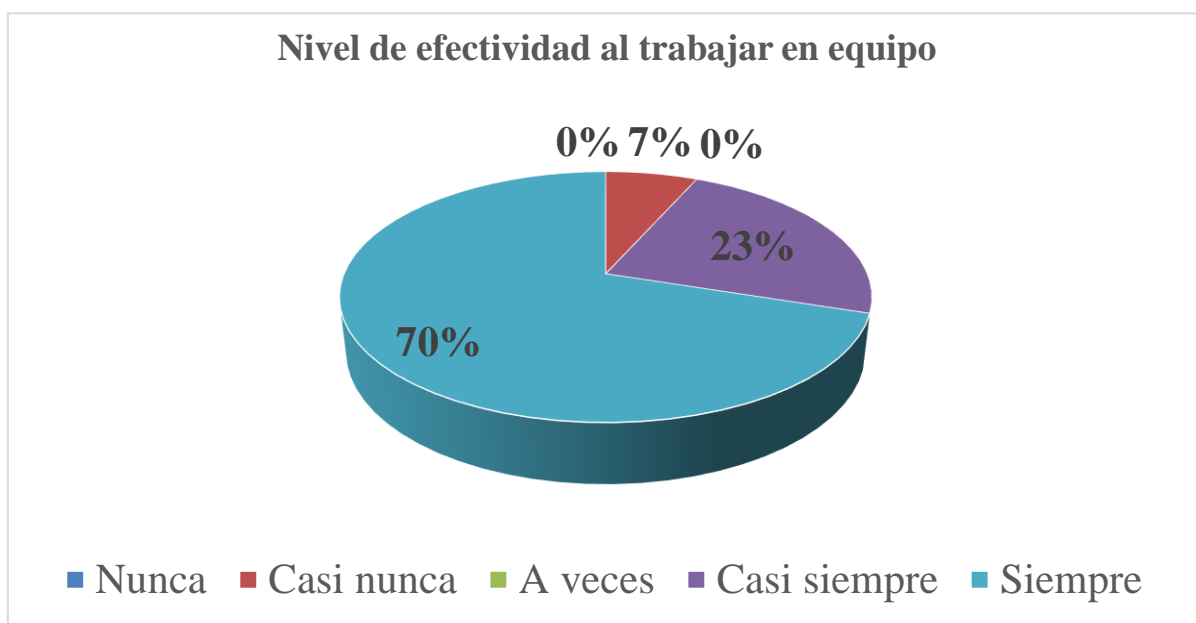


Figura 6. Nivel de efectividad al trabajar en equipo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores siempre logran obtener un buen nivel de efectividad al trabajar en equipo manifestándose con el (70%), con una tendencia de casi siempre el (23%) y casi nunca el 7%.

Dimensión 2: Comunicación

Tabla 7.

Nivel de comodidad en el trabajo percibido por los trabajadores en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	2	7
Casi siempre	11	37
Siempre	16	53
Total	30	100,0

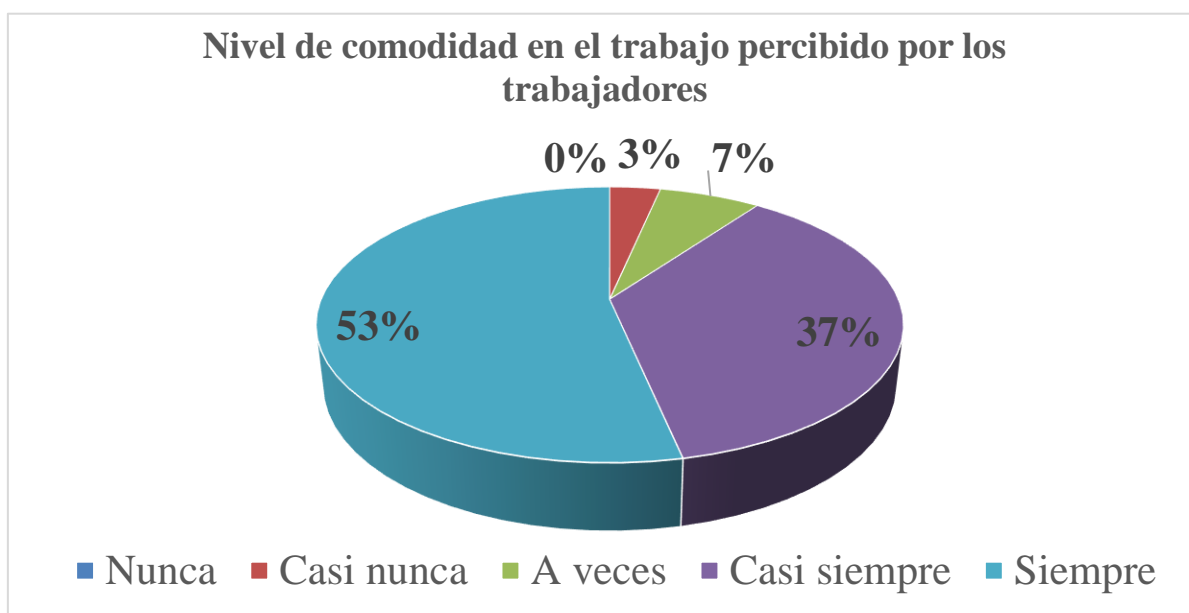


Figura 7. Nivel de comodidad en el trabajo percibido por los trabajadores

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores siempre se sienten cómodos en su trabajo y se manifiesta con el (53%), con una tendencia de casi siempre el (37%), a veces el (7%) y casi nunca el 3%.

Tabla 8.
Nivel de importancia comunicativa percibido entre sus compañeros de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	0	0
Casi siempre	4	13
Siempre	25	83
Total	30	100,0

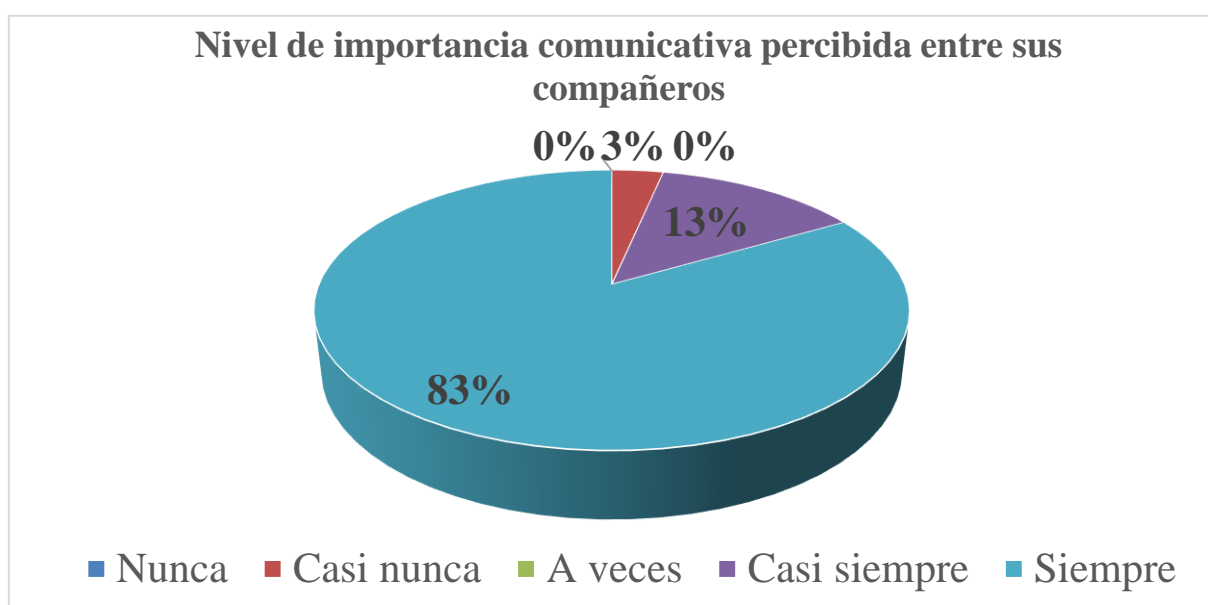


Figura 8. Nivel de importancia comunicativa percibida entre sus compañeros

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que es importante la comunicación entre sus compañeros y se manifiesta con el (83%), con una tendencia de casi siempre el (13%), y casi nunca solo el 3%.

Tabla 9.
Nivel de motivación constante en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	7
A veces	6	20
Casi siempre	14	47
Siempre	8	27
Total	30	100,0



Figura 9. Nivel de motivación constante

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores casi siempre se sienten motivados por la empresa manifestándose con un nivel del (47%), con una tendencia de siempre el (27%), a veces con el (20%) y casi nunca el 7%.

Tabla 10.

Nivel de una buena relación entre compañeros en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	3
Casi siempre	15	50
Siempre	14	47
Total	30	100,0

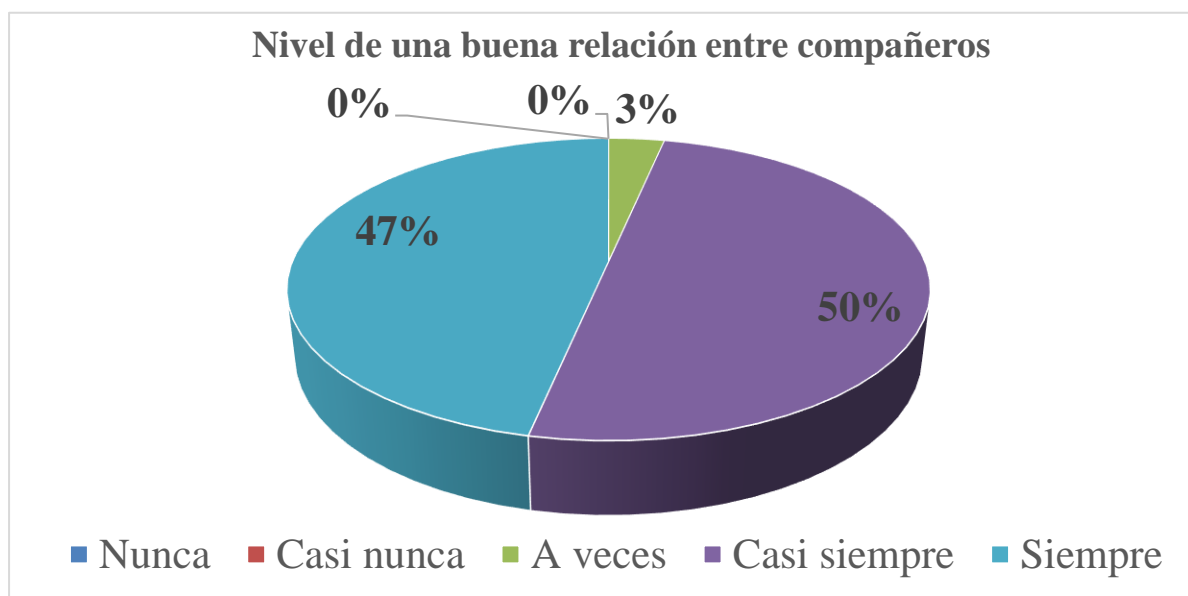


Figura 10. Nivel de una buena relación entre compañeros

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores tienen una buena relación entre sus compañeros de trabajo se manifiesta casi siempre con el (50%), con una tendencia de siempre el (47%) y veces el 3%.

Tabla 11.

Nivel de actitud positiva de los colaboradores en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	11	37
Siempre	19	63
Total	30	100,0

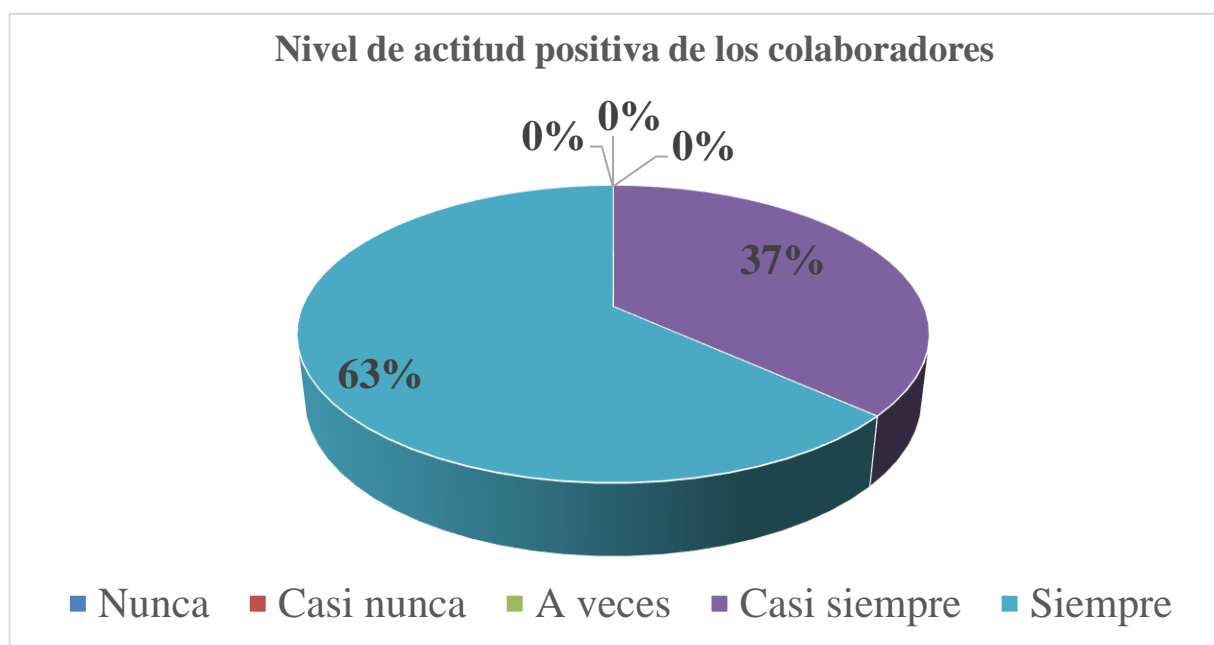


Figura 11. Nivel de actitud positiva de los colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores siempre tienen una actitud positiva frente a su puesto trabajo y se manifiesta con el (63%) y casi siempre con el (37%).

Tabla 12.

Nivel de comunicación asertiva entre compañeros en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	3
Casi siempre	9	30
Siempre	20	67
Total	30	100,0

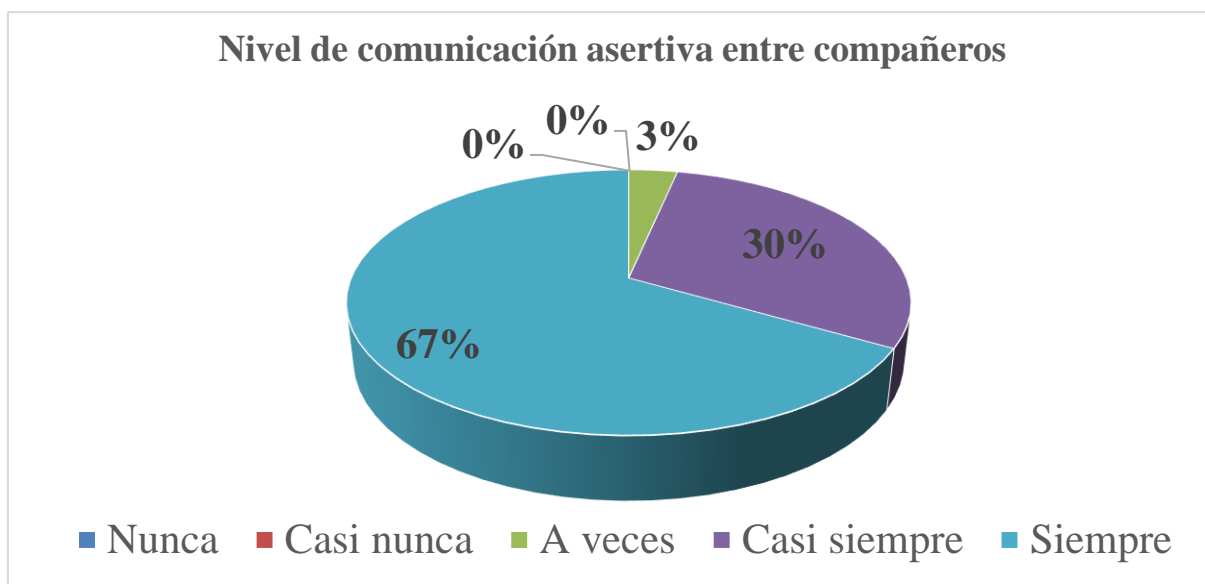


Figura 12. Nivel de comunicación asertiva entre compañeros

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que siempre entre compañeros poseen una comunicación asertiva y se manifiesta con el (67%), casi siempre con el (30%) y a veces con el 3%.

Dimensión 3: Liderazgo

Tabla 13.

Nivel de confianza brindada por el jefe directo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	2	7
Casi siempre	9	30
Siempre	19	63
Total	30	100,0

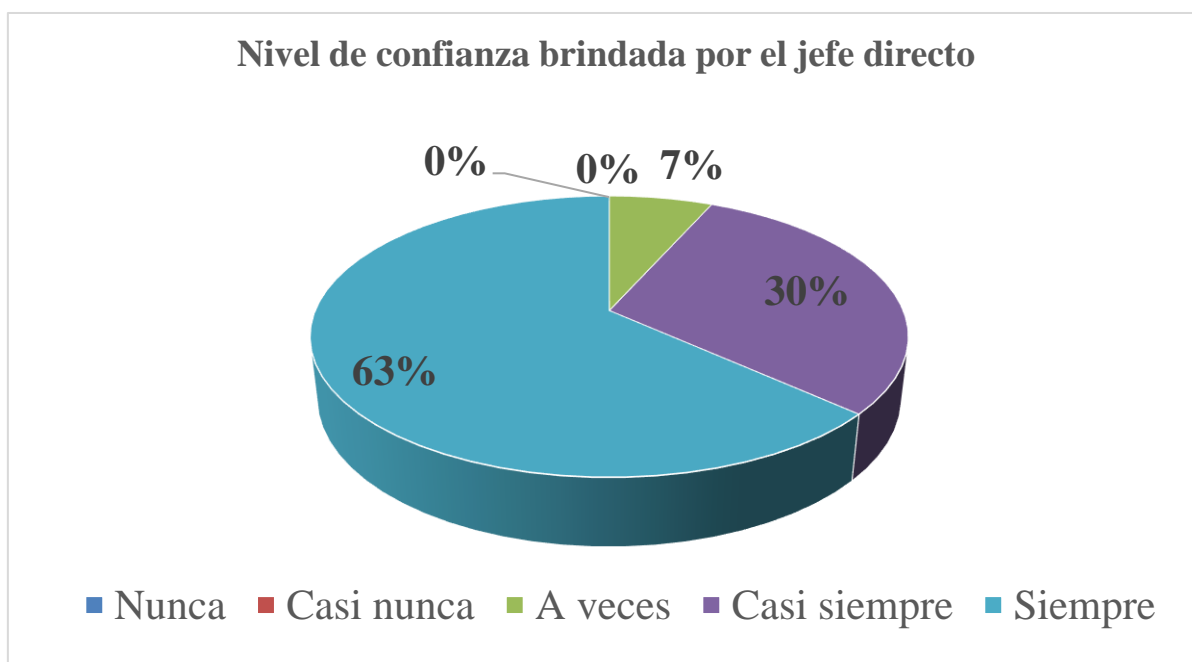


Figura 13. Nivel de confianza brindada por el jefe directo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores perciben siempre la confianza brindada por su jefe directo manifestándose con el (63%), casi siempre con el (30%) y a veces el 7%.

Tabla 14.
Nivel de reconocimiento por parte del jefe inmediato en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	2	7
Casi siempre	14	47
Siempre	13	43
Total	30	100,0

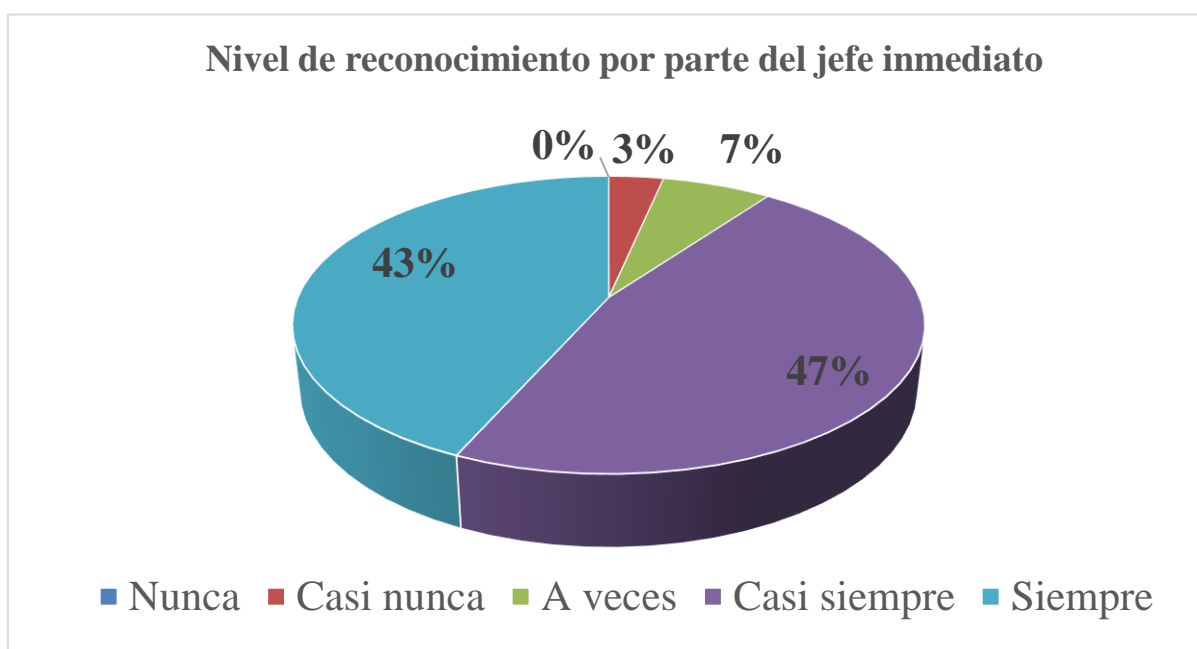


Figura 14. Nivel de reconocimiento por parte del jefe inmediato

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores perciben casi siempre el reconocimiento por parte de su jefe directo manifestándose con el (47%), con una tendencia de siempre el (43%), a veces el 7%. Y casi nunca el 3%.

Tabla 15.
Nivel de normas y valores que favorecen el trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	3	10
Casi siempre	9	30
Siempre	18	60
Total	30	100,0

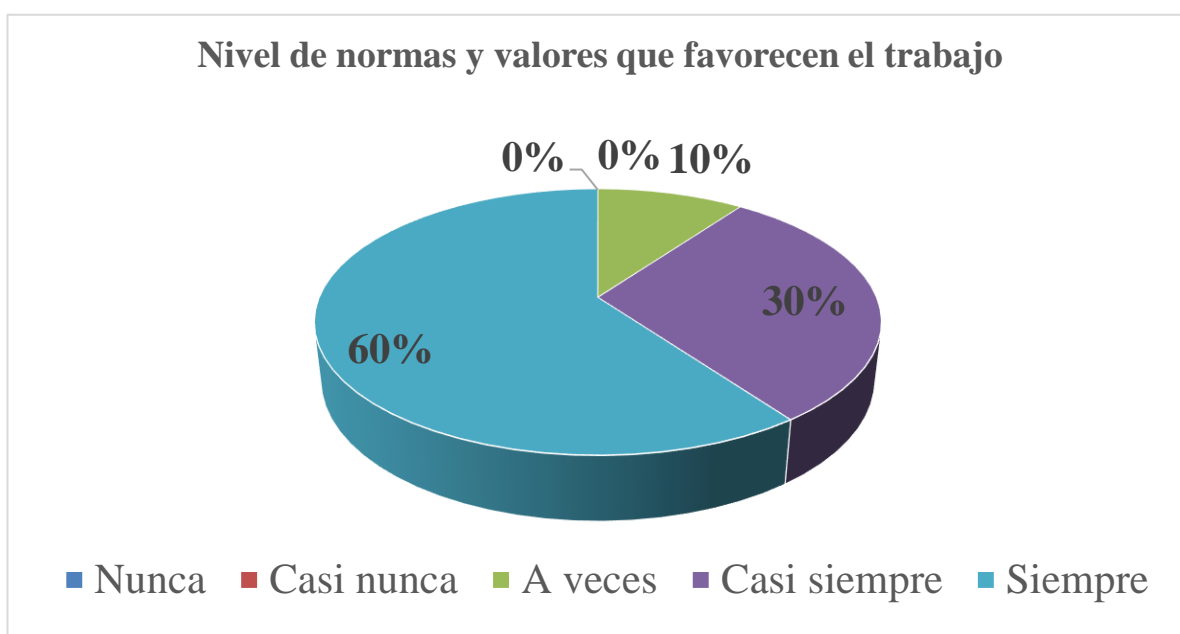


Figura 15. Nivel de normas y valores que favorecen el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores piensan que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución y se manifiesta siempre con el (60%), con una tendencia de casi siempre el (30%) y a veces el 10%.

Tabla 16.

Nivel de un ambiente de trabajo agradable creado por el líder en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	3
Casi siempre	13	43
Siempre	16	53
Total	30	100,0

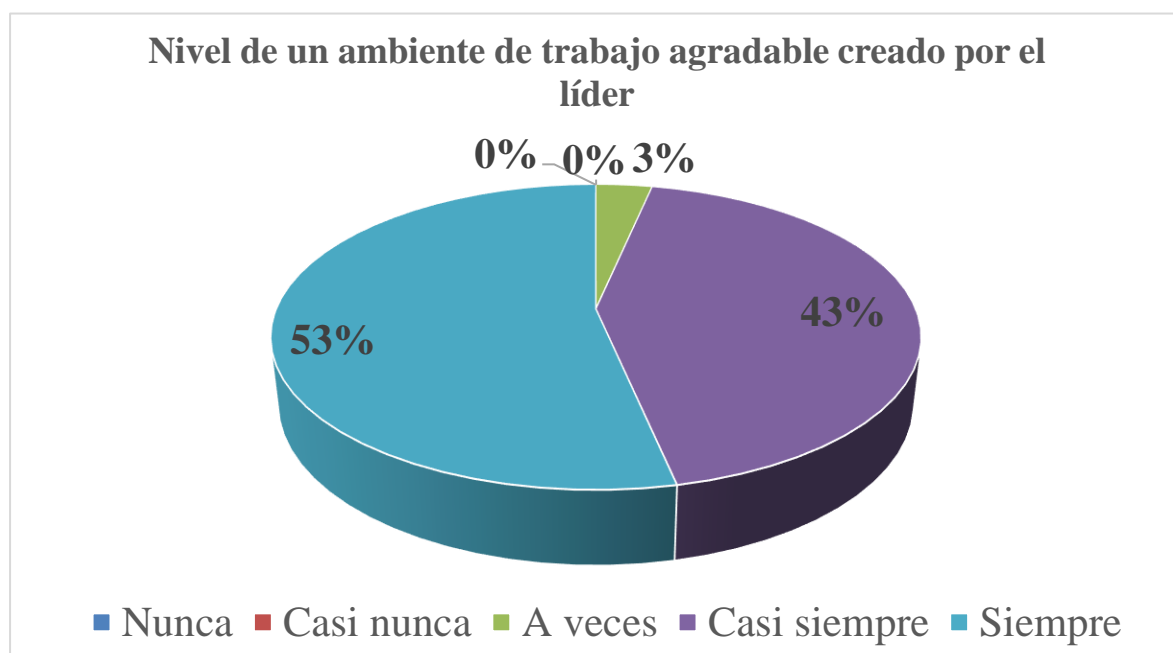


Figura 16. Nivel de un ambiente de trabajo agradable creado por el líder

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores perciben que el líder crea un ambiente de trabajo agradable y se manifiesta con el (53%), con una tendencia de casi siempre el (43%) y a veces con el 3%.

Tabla 17.

Nivel de atención a las sugerencias de su jefe para mejorar el tiempo de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	2	7
Casi siempre	14	47
Siempre	13	43
Total	30	100,0

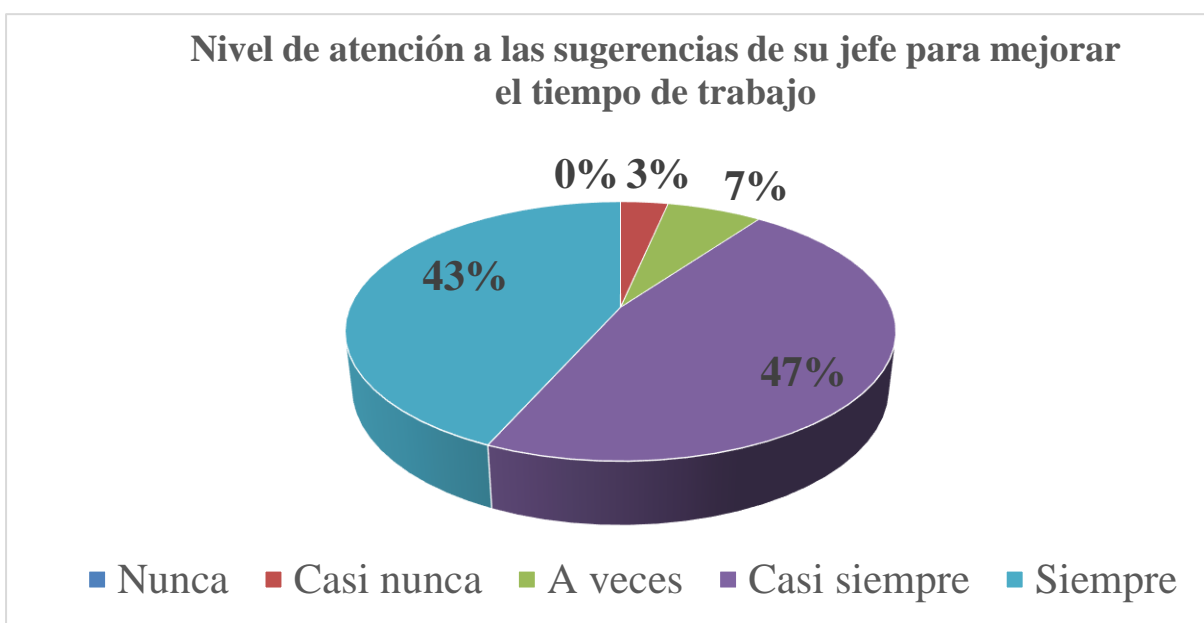


Figura 17. Nivel de atención a las sugerencias de su jefe para mejorar el tiempo de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores casi siempre prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar el tiempo de trabajo y se manifiesta con el (47%), con una tendencia de siempre el (43%), a veces con el 7%. Y casi nunca el 3%.

Tabla 18.
Nivel de responsabilidades según el puesto de trabajo en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	2	7
Casi siempre	10	33
Siempre	17	57
Total	30	100,0

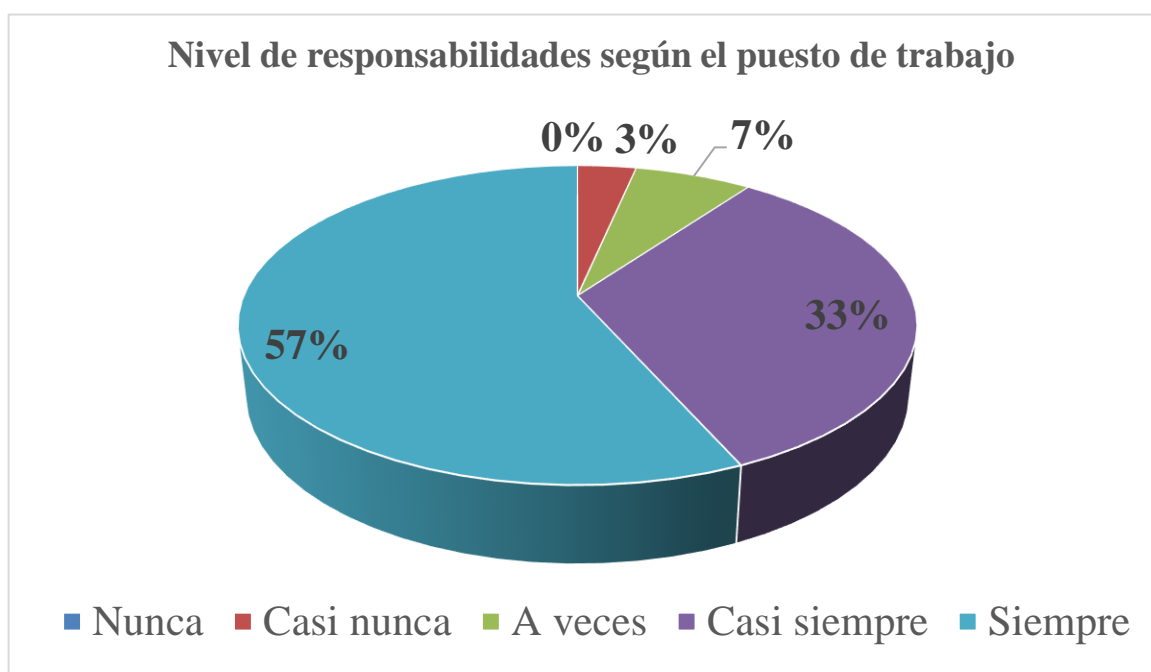


Figura 18. Nivel de responsabilidades según el puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores realizan siempre responsabilidades que corresponden a su puesto de trabajo y se manifiesta con el (57%), con una tendencia de casi siempre el (33%), a veces el 7% y casi nunca el 3%.

Tabla 19.
Nivel de igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	3	10
A veces	2	7
Casi siempre	13	43
Siempre	12	40
Total	30	100,0

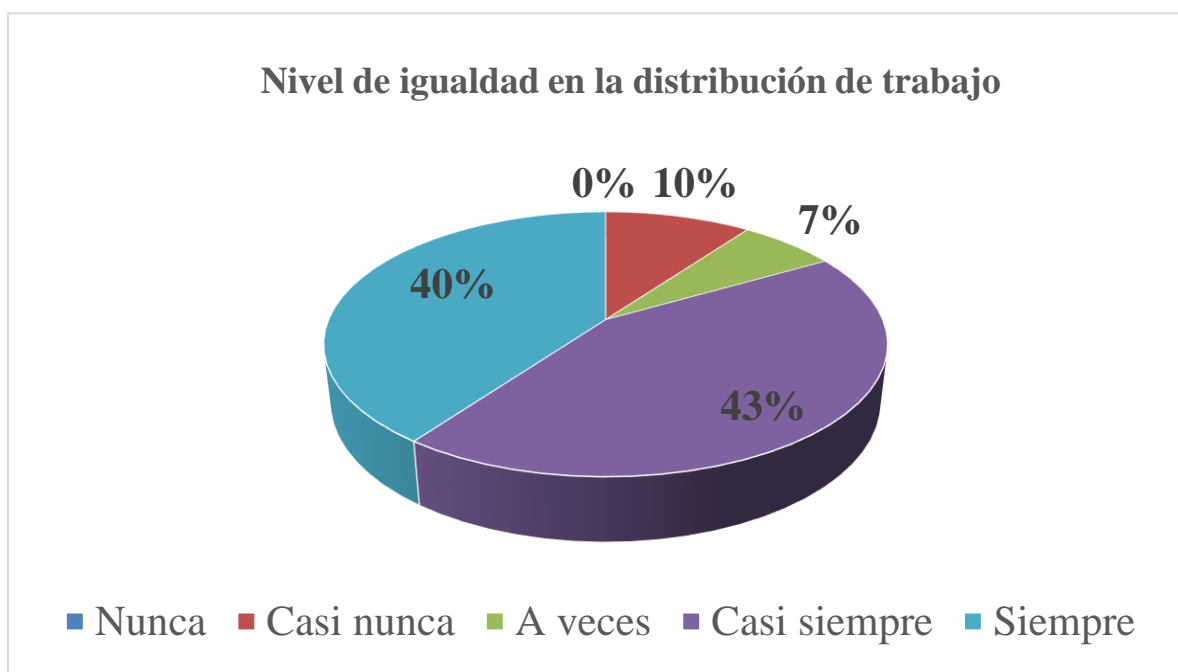


Figura 19. Nivel de igualdad en la distribución de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores indican que casi siempre hay igualdad en la distribución del trabajo y se manifiesta con el (43%), con una tendencia de siempre el (40%), casi nunca el (10%) y a veces el 7%.

Tabla 20.

Nivel de toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	4	13,33
Casi siempre	13	43,33
Siempre	13	43,33
Total	30	100,0

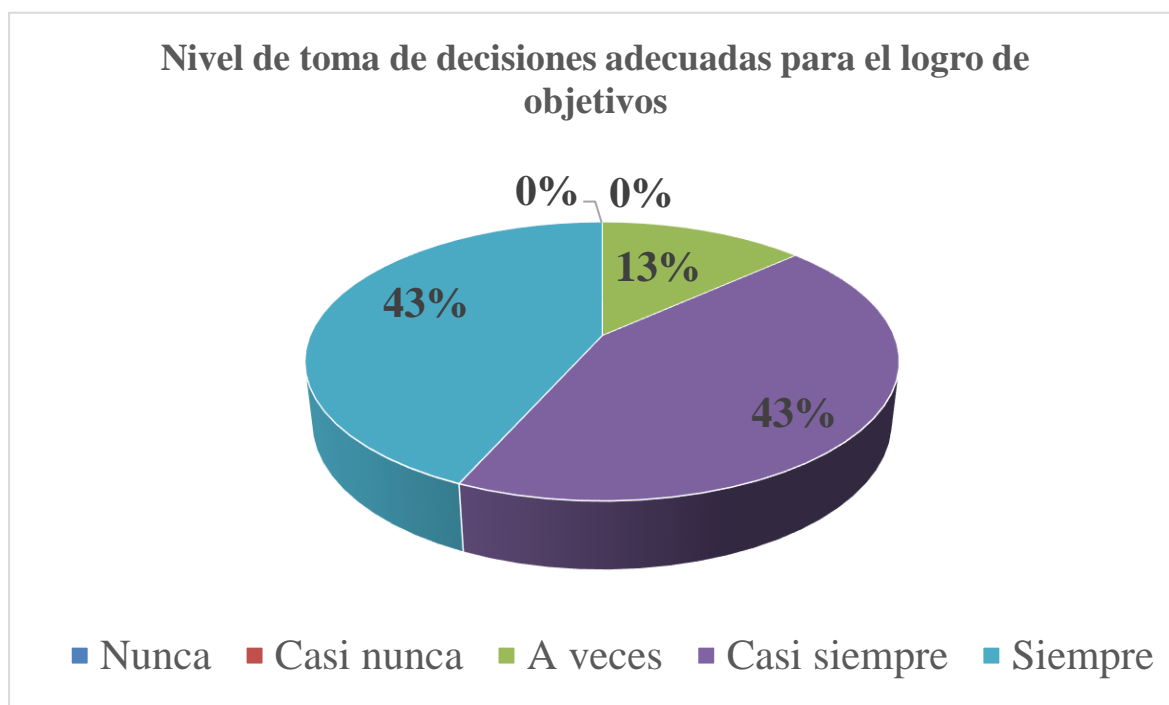


Figura 20. Nivel de toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores indican que siempre y casi siempre su jefe toma decisiones para el logro de objetivos y se manifiesta cada uno con el (43%) y a veces con el 13%.

Tabla 21.

Nivel de reconocimiento por el trabajo realizado en una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	3
A veces	4	13
Casi siempre	8	27
Siempre	17	57
Total	30	100,0

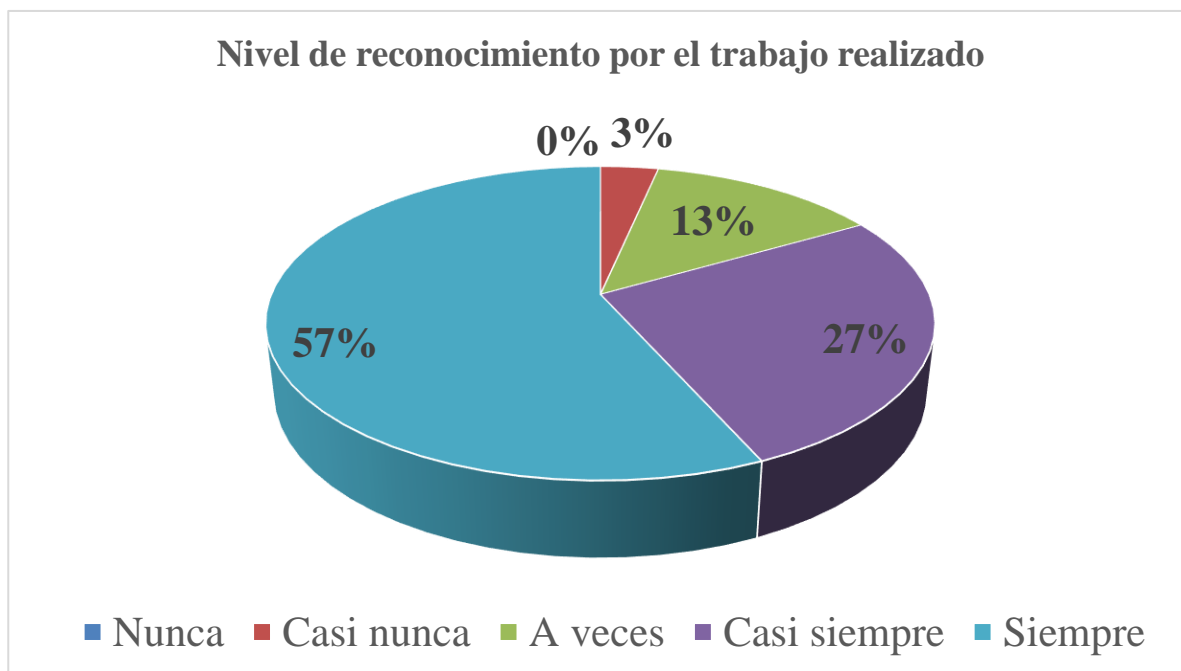


Figura 21. Nivel de reconocimiento por el trabajo realizado

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores indican que siempre perciben el reconocimiento por el trabajo realizado y se manifiesta con el (57%), con una tendencia de casi siempre el (27%), a veces el (13%) y casi nunca el 3%.

Resumen de resultados del cuestionario por dimensión

Dimensión: Trabajo en equipo

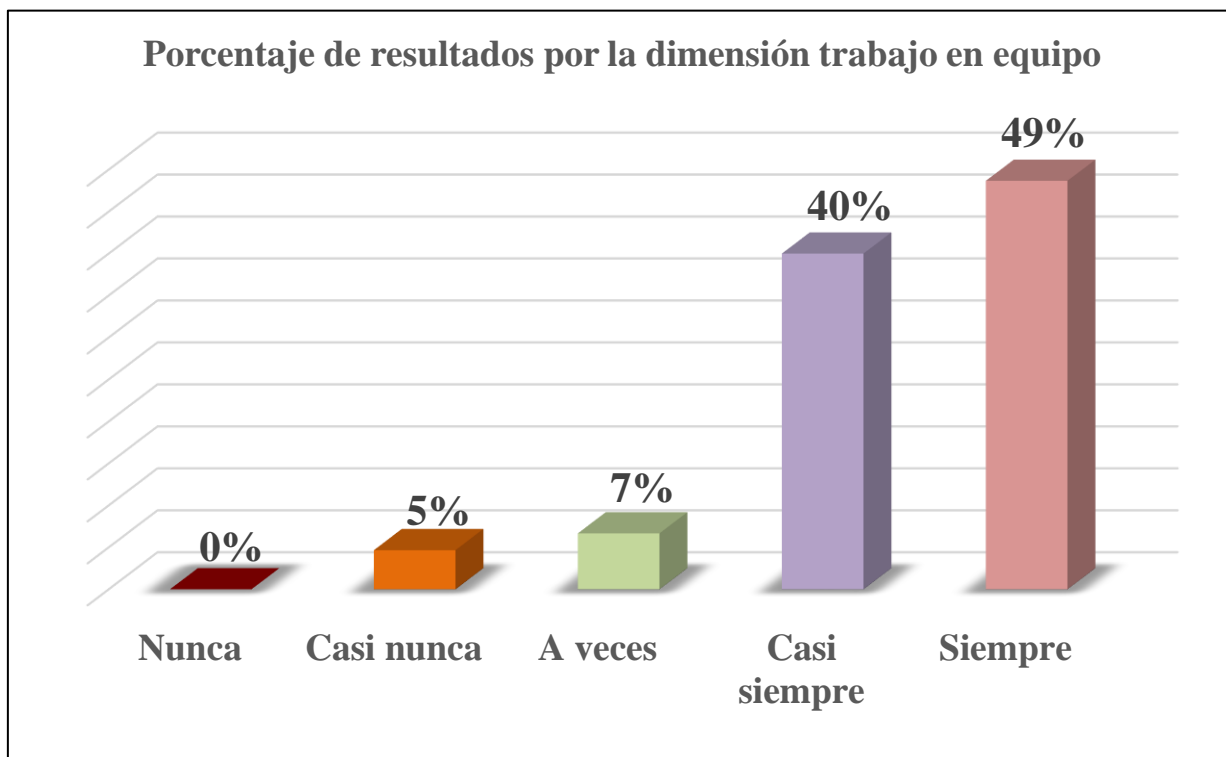


Figura 22. Porcentaje de resultados por la dimensión trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores indican que siempre logran trabajar en equipo manifestándose con el (49%), con una tendencia de casi siempre el (40%), a veces el (7%) y casi nunca el 5%.

Dimensión: Comunicación

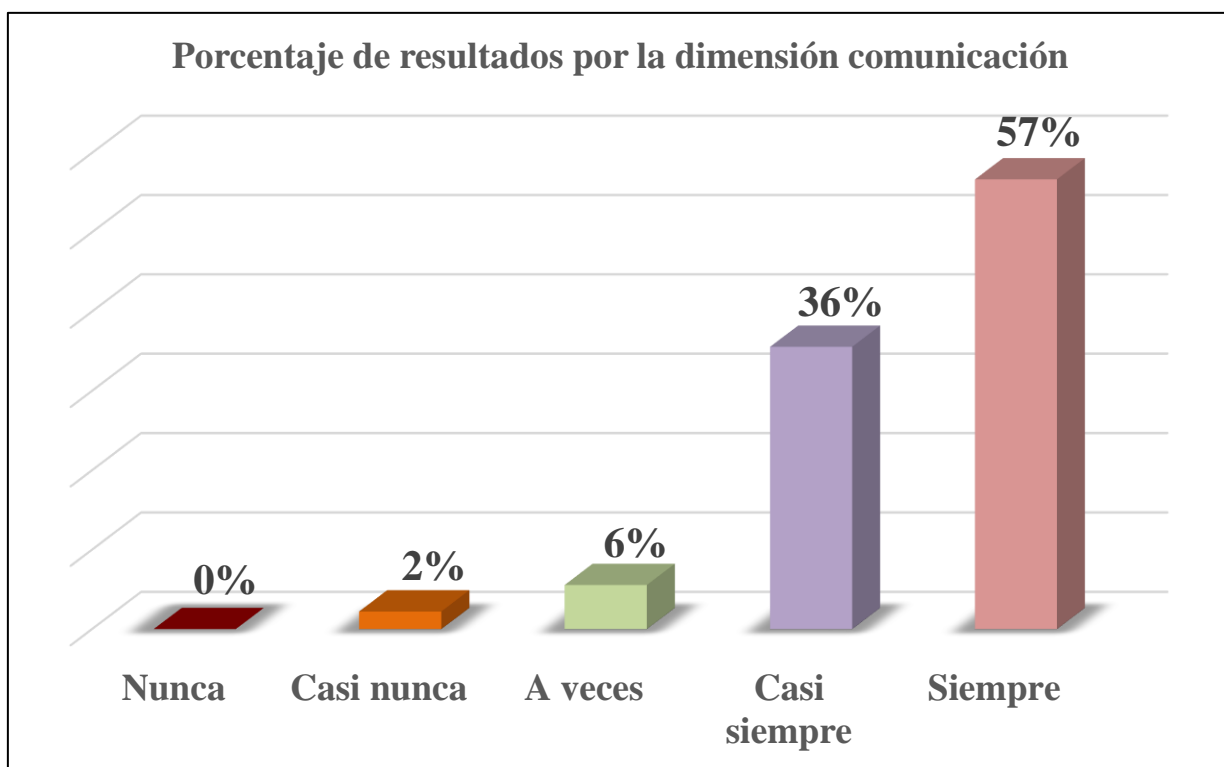


Figura 23. Porcentaje de resultados por la dimensión comunicación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores indican que siempre logran tener una buena comunicación en la empresa manifestándose con el (57%), con una tendencia de casi siempre el (36%), a veces el (6%) y casi nunca el 2%.

Dimensión: Liderazgo

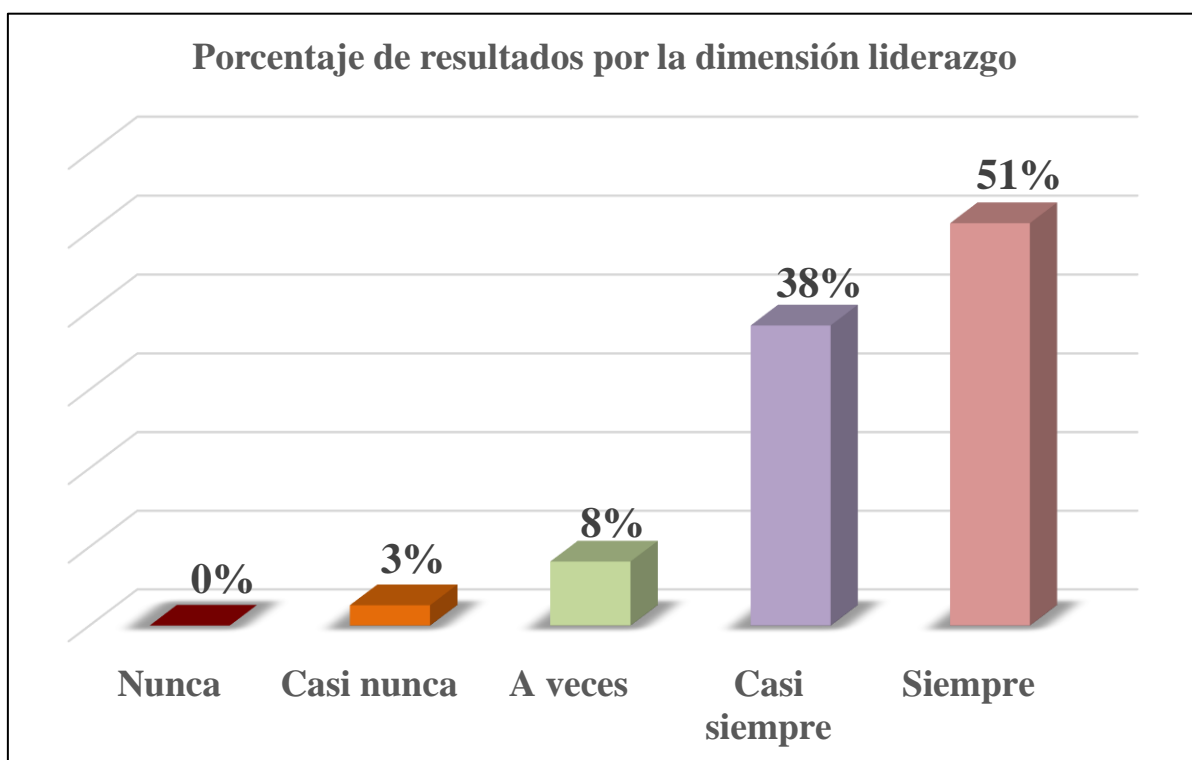


Figura 24. Porcentaje de resultados por la dimensión liderazgo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores indican que siempre perciben el liderazgo en la empresa manifestándose con el (51%), con una tendencia de casi siempre el (38%), a veces el (8%) y casi nunca el 3%.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021. Los resultados obtenidos han sido respaldados por el procesamiento de datos e información recolectada que fue realizado mediante la encuesta.

Con respecto al primer objetivo específico de la presente investigación “Determinar el nivel del trabajo en equipo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021”, se obtuvo como resultado que el 89% de los encuestados consideran que la empresa tiene siempre y casi siempre un nivel alto, debido a que la empresa da facilidades a sus colaboradores para que puedan reunirse, al mismo tiempo la empresa les otorga capacitaciones de comunicación efectiva, confianza, compromiso, y motivación grupal para que puedan mejorar su relación entre compañeros. Además, la empresa otorga trabajos entre áreas para que las personas se conecten más en cada uno de sus proyectos, ello les permite ser más eficientes y productivos en su desarrollo personal y organizacional. En la comparación de los resultados con los antecedentes de la presente investigación, se hallaron coincidencias con el estudio de Pérez (2020), en su tesis de referencia titulada “Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL, Huánuco”, que nos indica que el comportamiento organizacional aporta en el trabajo en equipo, las relacionales interpersonales, entre otros. Asimismo, nos menciona que se necesita de un óptimo trabajo en equipo para lograr los objetivos, a su vez, para contribuir al bienestar, motivarlos y brindarles facilidades para su desarrollo, permitirá que sus colaboradores logren hacer un aporte positivo a la

productividad. Todos estos resultados mencionados generan un respaldo con lo expresado por los autores Robbins & Judge (2013), quienes definen que el trabajo en equipo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales. Por último, se debe mantener el desarrollo del comportamiento organizacional mediante el trabajo en equipo, ya que ello, les permite a los colaboradores mejorar sus relaciones interpersonales, lo cual les permitirá ser más productivos y lograrán los objetivos organizacionales eficientemente.

Con respecto al segundo objetivo específico de la presente investigación "Determinar el nivel de la comunicación en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021", se obtuvo como resultado que el 92% de los encuestados tiene una buena comunicación en la empresa, debido a que brinda capacitaciones de comunicación asertiva y los motivan con contenidos empoderadores como el reconocimiento de los logros, con el objetivo de promover la comunicación la cual permitirá lograr tener un ambiente laboral saludable para el desarrollo de sus actividades. Además, los trabajadores creen que con una buena comunicación se establecerá competitividad sana entre sus compañeros. En la comparación de los resultados con los antecedentes de la presente investigación, se hallaron discrepancias con el estudio de Chávez (2017), en su tesis de referencia "Modelo de comportamiento organizacional para mejorar la productividad en las Mypes del Sector Metal Mecánico, Chimbote", que obtuvo como resultado que el impacto del comportamiento organizacional de las Mypes del sector Metal Mecánico es de nivel medio, debido a las dificultades en la comunicación, regular motivación del talento humano y la poca participación en la gestión empresarial. Asimismo,

en términos de Chiavenato (2011) define la comunicación como “la transferencia de información e ideas, de una persona a otra, a través de símbolos comunes a ambos. La comunicación también toma en cuenta la comprensión del mensaje.”. Por lo tanto, establecer y tener una buena comunicación permitirá que cada trabajador se sienta escuchado, motivado y sobretodo que sienta que reconocen el esfuerzo de su trabajo. Una buena comunicación tendrá como respuesta mayores niveles de productividad.

Con respecto al tercer objetivo específico de la presente investigación “Determinar el nivel de liderazgo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú – 2021”, se obtuvo como resultado que el 89% de los encuestados perciben que los jefes tienen e incluyen un buen liderazgo, debido a que cada jefe o encargado de área en la empresa les brinda confianza, los escucha y sobre todo les da la oportunidad de expresar sus ideas y aportes para tener un desarrollo de mejora y productividad en sus actividades. Además, los trabajadores reciben reconocimiento por su desempeño y entrega a su trabajo mediante diplomas y certificados. En la comparación de los resultados con los antecedentes de la presente investigación, se hallaron discrepancias con el estudio de Osejo (2020), en su tesis de referencia “Propuesta para solucionar problemas de comportamiento organizacional en colaboradores de una empresa de producción y servicio de baños de Agua Santa.”, que obtuvo como resultado que es necesario dar a conocer la importancia del comportamiento organizacional y así mejorar el liderazgo en la organización sobre todo a nivel superior, debido a que los líderes dan mayor importancia a la esencia que es la producción. Asimismo, en términos de Chiavenato (1993) comunica que “el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de

uno o diversos objetivos específicos". Nos comenta también que es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización. Por último, se debe mantener el buen liderazgo que maneja la empresa, debido a que un buen líder inspira a su equipo de trabajo estableciendo metas en común, los motiva a trabajar por objetivos y reconoce el valor del esfuerzo de su equipo de trabajo, mediante la motivación y el reconocimiento.

Limitaciones

Las limitaciones que se encontraron en la presente investigación fue el poco acceso a la información debido a la coyuntura que está atravesando el país actualmente por la COVID 19. Asimismo, el estudio también presenta una limitación con respecto a la recolección de datos, debido a que el link de la encuesta se envió mediante correo electrónico y WhatsApp. Esto causo, que se tuvieron que realizar llamadas telefónicas para asegurar la respuesta de los colaboradores. Resultó complejo encontrar antecedentes internacionales y nacionales, ya que existen pocos estudios de la variable de investigación de los años actuales, pero si se hallaron estudios de revistas científicas del comportamiento organizacional.

Implicancias

Teóricas

Esta investigación proporciona información sobre el comportamiento organizacional, siendo esta la variable más fundamental de la empresa, lo cual nos permite conocer un poco más el valor de hacer un buen uso de nuestro capital humano. Asimismo, la presente investigación

constituye un referente para futuras investigaciones, debido a que aporta conocimiento teórico sobre las dimensiones: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.

Prácticas

Los resultados de la presente investigación favorecen a empresas de cualquier rubro que tengan como objetivo el desarrollo del comportamiento organizacional en su empresa, esta investigación les permitirá contar con información necesaria para mostrar el valor y la importancia del capital humano a través del estudio del comportamiento organizacional.

Metodológicas

La metodología utilizada en la presente investigación se aplicó con la finalidad de cumplir el objetivo general. El enfoque de la investigación fue del diseño cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental y corte transversal. La recolección de datos fue obtenida mediante el uso de instrumentos de medición. La metodología utilizada en este estudio puede ser aplicado para futuras investigaciones con lo que respecta al comportamiento organizacional.

CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente investigación fue determinar el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro. Al respecto se encontró que la empresa tiene un nivel alto en el comportamiento organizacional debido a que la empresa prioriza y cree en desarrollo personal y profesional de sus colaboradores a través del trabajo en equipo, comunicación y liderazgo lo que les permite lograr sus objetivos organizacionales. Se puede concluir que el objetivo general se ha logrado.

1. Con respecto al primer objetivo específico, se encontró un nivel alto del 89% en el trabajo en equipo, por lo que se puede afirmar que la empresa logra cumplir sus objetivos a través del buen trabajo en equipo que desarrollan sus colaboradores permitiendo con ello multiplicar la productividad y crean valor al efectuar tareas donde se complementen entre sí. Por lo tanto, se concluye que el primer objetivo específico se ha logrado.

2. Con respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo como hallazgo un nivel alto del 92% en la comunicación. Esto permite demostrar que la empresa tiene una buena relación con sus colaboradores mediante la comunicación, debido a las capacitaciones y la motivación que se basa en el reconocimiento de los logros, ello permite generar un buen ambiente trabajo, facilita la fluidez en las relaciones humanas y sobretodo evita conflictos y malos entendidos. Por consiguiente, se concluye que el segundo objetivo específico se ha logrado.

3. Con respecto al tercer objetivo específico, también se logró encontrar un nivel alto del 89% en el liderazgo. Esto demuestra que los colaboradores perciben el liderazgo por

parte del jefe o responsable de área, ya que el líder utiliza su habilidad de forma eficiente y responsable sin abusar del poder. Por lo tanto, podemos concluir que el tercer objetivo específico se ha logrado.

RECOMENDACIONES

1. La empresa debe mantener el trabajo en equipo a través de aplicativos que se puedan asociar en las computadoras de trabajo de cada uno de los colaboradores, aplicaciones como el *ZOOM*, *MEET*, *TEAMS* que le permitan de forma semanal poder integrarse de manera online. Adicionalmente, se tienen que mantener las capacitaciones que permitan a través de un examen de conocimiento poder constatar lo aprendido y poder mejorar en sus capacidades de cada uno de sus colaboradores. Finalmente, por lo menos debe realizarse dentro de cada una de las áreas un proyecto integrado de manera mensual para que se pueda seguir manteniendo el nivel de servicio que ofrece la empresa.

2. La empresa debe mantener el nivel de comunicación mediante las capacitaciones mensuales relacionado a la comunicación asertiva que les permitan a los colaboradores expresar sus ideas, sus necesidades al mismo tiempo mostrar empatía y respeto al momento de comunicarse. Asimismo, se tiene que dar seguimiento al reconocimiento de los logros de cada colaborador de la empresa de manera mensual debido a que ello permite que los trabajadores se mantengan motivados.

3. La empresa debe mantener el nivel de liderazgo mediante la escucha activa que cada jefe de área le brinda a su colaborador porque ello permite que cada trabajador exprese y brinde aportes efectivos para el desarrollo de la empresa. Adicionalmente, se debe conservar los reconocimientos mediante certificados y diplomas de manera trimestral a los colaboradores dándoles a conocer su desarrollo, desempeño y productividad que cada uno de ellos realizan en la empresa, esto permitirá que se siga manteniendo el nivel de servicio que la empresa ofrece a sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Alfonso Sánchez, Ileana Regla, Alvero Pérez, Yoandra, & Tillán Gómez, Sahilyn. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132-135. Recuperado en 13 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es.
- Bolaños Rodríguez, E. (2012). *Muestra y Muestreo*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14620/muestraMuestreo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borges, R. S., & Bruno, M. J. (2017). *Comportamiento organizacional: Conflictos en la interrelación de personas y departamentos en las organizaciones y su estudio en el ámbito de las empresas PYMES* [Universidad Nacional de San Martín – UNSAM].
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/841/1/TFPP%20EEYN%202017%20BRS-BMJ.pdf>
- Brand Galindo, V., 2014. Comportamiento Organizacional. [online] Bdigital.dgse.uaa.mx. Available at:<<http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/260>> [Accessed 4 December 2020].
- Cabrejos Novoa, X., & Revoredo Díaz, C. (2018). Análisis de la Influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana. Retrieved 15 May 2021, from https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652233/Cabrejos_NX.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones*.
file:///C:/Users/Kyara/Documents/Comportamiento_organizacional._La%20dinamica%20en%20las%20organizaciones..pdf
- Clerc A., J., Saldivia B, A., & Serrano G, M. (2006). Liderazgo y Su Influencia Sobre El Clima Laboral. Retrieved 15 May 2021, from <https://dokumen.tips/documents/liderazgo-y-su-influencia-sobre-el-clima-laboral-56746b9f23795.html>
- Cochachin Kuan, S. P. (2018). *Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22703/Cochachin_KS..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consuelo-Bravo, Columba, & Sarmentero-Bon, Ileana, & Gómez-Figueroa, Olga, & Falcón, Odalys (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, XXXIX(1),92-100.[fecha de Consulta 26 de Abril de 2021]. ISSN: 0258-5960. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872010>

Liderazgo: factor clave para el éxito de las organizaciones. (2018, noviembre 30). Blog Soy Unimex; UNIVERSIDAD MEXICANA. <https://unimex.edu.mx/soyunimex/liderazgo-factor-clave-para-el-exito-de-las-organizaciones/>

Macedo Vásquez, G., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020*. Vol. IV, 1–16. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/147/185>

Madero-Gómez, S., & Olivas-Luján, M. (2015). Scielo. Retrieved 26 April 2021, from <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v32n138/v32n138a07.pdf>

Navarrete Schettini, G. A., Bermúdez Palomeque, M., & Zamora Cusme, M. (2019). *La disciplina del comportamiento organizacional: Estrategia para Instituciones Universitarias*. Vol. IV, 55–70. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1840/2035>

Ortiz Rodríguez, R., & Briceño Valdivia, R. (2012). Pesquera EXALMAR S.A.A. Retrieved 26 April 2021, from <http://www.exalmar.com.pe/wp-content/uploads/2016/05/Copia-de-MemoriaSMVExalmar2012final20032012.pdf>

Osejo Peralvo, A. L. (2020). *Propuesta para solucionar problemas de comportamiento organizacional en colaboradores de una empresa de producción y servicio de Baños de Agua Santa* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3015/1/77187.pdf>

Pérez Pacheco, J. A. (2020). *Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55678/P%c3%a9rez_PJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabando, L., Veliz, Í., & Coello, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Retrieved 26 April 2021, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

STEPHEN P, R., & TIMOTHY A., J. (2009). Retrieved 25 April 2021, from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Villacorta, M., 2011. Chiavenato Administración De Recursos Humanos 2011 Pdf. [online] Academia.edu. Available at:
< https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf > [Accessed 4 December 2020].

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de comportamiento organizacional

Le presento a usted un cuestionario sobre comportamiento organizacional que contienen una serie de afirmaciones que usted deberá contestar marcando un aspa (X) en cada una de ellas, considerando una escala de cinco alternativas. Para esto, debe identificar la alternativa que mejor refleje su opinión.

La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

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

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
		Escala				
Dimensión 1: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1.	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos.					
2.	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima					
3.	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto					
4.	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo					
5.	Considera que el trabajo en equipo es efectivo					
Dimensión 2: Comunicación		1	2	3	4	5
6.	Se siente cómodo en su trabajo					
7.	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo					

8.	En su trabajo lo motivan constantemente					
9.	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
10.	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo					
11.	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros					
	Dimensión 3: Liderazgo	1	2	3	4	5
12.	Su jefe inmediato le brinda confianza					
13.	Se jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo					
14.	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución					
15.	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable					
16.	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo					
17.	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba					
18.	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados					
19.	Su jefe toma decisiones adecuadas para el logro de objetivos					
20.	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado					

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA PESQUERA UBICADA EN LA AVENIDA VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE, DISTRITO DE SAN ISIDRO, PERÚ - 2021”					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San Isidro, Perú -2021?	GENERAL Determinar el nivel del comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021	Comportamiento Organizacional	Trabajo en equipo Pregunta 1 a la 5	Desempeño	1. Tipo de estudio El tipo de estudio que realizaremos es descriptivo. 2. Diseño de estudio El tipo de estudio es transversal porque analizaremos datos en un determinado tiempo o (en un solo momento). POBLACIÓN Se realizará a 30 colaboradores de la empresa entre hombres y mujeres de 25 a 55 años de edad. 3. Tipo de muestra 4. Técnicas e instrumentos La recolección de datos será mediante la encuesta. El instrumento que se utilizara es el cuestionario
ESPECIFICOS Cuál es el nivel del trabajo en equipo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021?	ESPECIFICOS Determinar el nivel del trabajo en equipo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021		Comunicación Pregunta 6 a la 11	Expresión emocional Información	
¿Cuál es el nivel de la comunicación en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021?	Determinar el nivel de la comunicación en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021.		Liderazgo Pregunta 12 a la 20	Toma de decisiones Dirección	
¿Cuál es el nivel de liderazgo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021?	Determinar el nivel de liderazgo en el comportamiento organizacional de una empresa pesquera ubicada en la avenida Víctor Andrés Belaunde, distrito de San isidro, Perú - 2021				

Anexo 3. Matriz de consistencia

Anexo 4. Cronograma

SEMANA	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	MESES								
		ABRIL	MAYO				JUNIO			
		4	1	2	3	4	1	2	3	
S1	Título (tema de investigación)									
S2	Introducción: Marco Teórico, Antecedentes, Justificación, Objetivos									
S3	Metodología: Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables									
S4	Metodología: Técnicas e Instrumentos, materiales.									
S5	Metodología: procedimiento de tratamiento, análisis de datos, aspectos éticos, aplicación de herramientas, métodos									
S6	Resultados: A cada pregunta de investigación, empleo de tablas, figuras y ecuaciones									
S7	Discusión: Limitaciones, Interpretación Comparativa, Implicancias									
S8	Conclusiones: Conclusiones, Citas y Referencias									