

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE  
GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Tema:**

Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro.

**AUTORES:**

Marian Dayanara Moreira Camino.  
Jimmy William Peláez Zambrano.

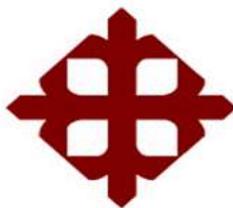
**Previo a la obtención del grado Académico de:  
MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TUTOR:**

Ing. Jenifer Tobed, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador**

**2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Ingeniera Moreira Camino Marian Dayanara y por el Licenciado Peláez Zambrano Jimmy William, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello Mgs.

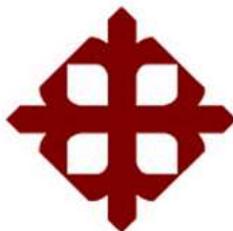
**REVISOR**

Ing. Freddy Camacho Villagómez, Ph.D.

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

Ing. Zoila Rosa Bustos Goya, Mgs.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, Moreira Camino Marian Dayanara y  
Peláez Zambrano Jimmy William.

**DECLARAMOS QUE:**

El Proyecto de Investigación: Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023**

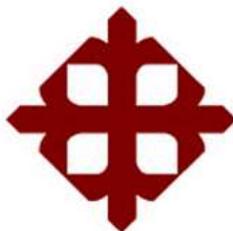
**AUTORES**

---

Moreira Camino Marian Dayanara.

---

Peláez Zambrano Jimmy William.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotros, Moreira Camino Marian Dayanara y  
Peláez Zambrano Jimmy William.

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** Magíster en Gestión del Talento Humano, titulado: Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023**

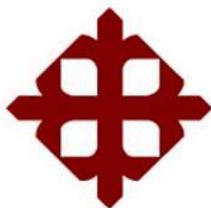
**AUTORES**

---

Moreira Camino Marian Dayanara.

---

Peláez Zambrano Jimmy William.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFORME DE URKUND**



**TEMA:** “Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro”

**MAESTRANTES:** Moreira Camino Marian Dayanara y Peláez Zambrano Jimmy William.

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE  
PARALELO B**

**ELABORADO POR:**

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello, Mgs.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios por bendecir mi vida por darme salud, fortaleza y unos padres maravillosos que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos. Ellos son los que con su amor y esfuerzos me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades, a mi tutora la Magister Jenifer Tobed por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada, a mis docentes de la Maestría de Gestión de Talento Humano por compartir conmigo sus grandes conocimientos que por siempre en mi memoria van a estar, a mis compañeros de clase por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas y por ultimo agradezco profundamente a los colaboradores de la Explotación Minera Bosque de Oro por su valioso aporte para esta investigación.

Moreira Camino Marian Dayanara.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecir mi vida y por guiarme a lo largo de mi existencia, agradezco a mi madre Martha, por ser la principal promotora de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me ha inculcado, agradezco a mis docentes de la Maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de esta etapa, de manera especial, a la Magister Jenifer Tobet tutora del proyecto de investigación quien ha sido una ayuda importante para la realización de este trabajo, y a los colaboradores de la Explotación Minera Bosque de Oro por su valioso aporte para nuestra investigación.

Peláez Zambrano Jimmy William.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por darme vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a toda mi familia quienes han estado conmigo en mis buenos y malos momentos, especialmente a mis padres que, gracias a su amor, apoyo y esfuerzos este sueño se hizo realidad y a mi hija Luciana Aldaz quien es la persona que me inspira y me motiva a seguir adelante.

Moreira Camino Marian Dayanara.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios por darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy y a todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxitos.

Peláez Zambrano Jimmy William.

## INDICE

RESUMEN .....	XIV
ABSTRACT .....	XV
Capítulo 1. Introducción.....	2
Planteamiento de la investigación .....	4
Formulación del problema .....	6
Justificación.....	6
Preguntas de investigación .....	6
Hipótesis de investigación .....	7
Objetivos .....	7
Objetivo general .....	7
Objetivos específicos.....	7
Delimitaciones .....	8
Capítulo 2. Marco teórico .....	9
2.6.Marco conceptual: .....	15
Capítulo 3. Marco referencial: .....	17
Capítulo 4. Marco metodológico.....	23
4.1 Diseño de investigación.....	23
4.2. Población y muestra: .....	24
4.3.Técnica e Instrumentos utilizados .....	24
4.4.Variables de estudio:.....	24
4.5.Recolección y análisis de datos: .....	26
Capítulo 5. Resultados .....	27
5.1 Resultados obtenidos en la investigación.....	27
5.2 Pruebas estadísticas aplicadas .....	35
Capítulo 6. Propuesta.....	41
6.1. Tema .....	42

6.2. Objetivos .....	42
6.2.1. General.....	42
6.2.2. Específicos .....	42
6.3. Justificación.....	42
6.4. Descripción de la propuesta .....	43
Conclusiones.....	46
Recomendaciones.....	47
Referencias .....	48
APENDICES.....	51

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Operacionalización de variables.....	25
Tabla 2 -¿Considera que ha sido posible alcanzar las metas establecidas para las tareas asignadas como personal operativo? .....	27
Tabla 3 - ¿Considera que la ausencia de ciertos trabajadores consecutivamente desequilibra el trabajo que se realiza? .....	28
Tabla 4 - ¿Cree que el cambio constante de trabajadores en el área afecta en la producción de su trabajo? .....	29
Tabla 5 - ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desempeñar sus actividades?.....	30
Tabla 6 - ¿Aprovecha su tiempo laboral al máximo para rendir en su trabajo? 31	
Tabla 7 - ¿Se encuentra realmente comprometido con su trabajo en la compañía?.....	32
Tabla 8 - ¿Considera que brinda apoyo a algún compañero cuando no puede realizar alguna actividad completamente solo? .....	33
Tabla 9 - ¿Considera que realiza un trabajo eficaz y eficiente dentro de la compañía?.....	34
Tabla 10 - Tabla cruzada entre variables Comportamiento laboral y Desempeño del personal operativo .....	35
Tabla 11 - Prueba de Chi cuadrado entre las variables desempeño laboral y calidad de servicio.....	35
Tabla 12 - Correlación entre las variables Comportamiento organizacional – Desempeño del personal operativo .....	36
Tabla 13 - Correlación entre dimensiones Productividad – Desempeño del personal operativo .....	37
Tabla 14 - Correlación entre dimensiones Ausentismo – Desempeño del personal operativo.....	38
Tabla 15 - Correlación entre dimensiones Rotación del personal– Desempeño del personal operativo .....	39
Tabla 16 - Correlación entre dimensiones Satisfacción laboral – Desempeño del personal operativo .....	40

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 - ¿Considera que ha sido posible alcanzar las metas establecidas para las tareas asignadas como personal operativo? .....	27
Figura 2 - ¿Considera que la ausencia de ciertos trabajadores consecutivamente desequilibra el trabajo que se realiza? .....	28
Figura 3 - ¿Cree que el cambio constante de trabajadores en el área afecta en la producción de su trabajo? .....	29
Figura 4 - ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desempeñar sus actividades?.....	30
Figura 5 - ¿Aprovecha su tiempo laboral al máximo para rendir en su trabajo? .....	31
Figura 6 - ¿Se encuentra realmente comprometido con su trabajo en la compañía?.....	32
Figura 7- ¿Considera que brinda apoyo a algún compañero cuando no puede realizar alguna actividad completamente solo?.....	33
Figura 8 - ¿Considera que realiza un trabajo eficaz y eficiente dentro de la compañía?.....	34

## RESUMEN

En la actualidad los directivos de las distintas organizaciones muestran algún tipo de interés creciente por conocer los resultados que ejercen sobre su personal a nivel organizacional, por ello la presente investigación tiene como objetivo evaluar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro. A eso, se aplicó una metodología con diseño mixto, cuantitativo-cualitativo, con enfoque descriptivo, deductivo y transversal; se utilizó una muestra de 40 personas, entre ellos el jefe del personal operativo y los trabajadores, como técnica se aplicó una encuesta con escala de Likert. Los resultados arrojaron que existe una correlación significativa y directa entre el comportamiento organizacional y desempeño del personal operativo de 0.717, ubicándose en el nivel  $p < 0.01$ . Se concluyó que la minería deja parcialmente a un lado la reacción de los trabajadores frente a los cambios seguidos que muestran, lo que hace que la productividad de ellos disminuya y traiga consigo un menor rendimiento en sus actividades, por ellos se creó un plan de mejora para maximizar el rendimiento laboral entre los colaboradores.

**Palabras claves:** Comportamiento Organizacional, Personal Operativo, Desempeño Laboral.

## ABSTRACT

At present, the managers of the different organizations show some type of growing interest in knowing the results that they exert on their staff at the organizational level, for this reason the present investigation has the objective of evaluating the incidence of organizational behavior in the performance of the operating personnel of the company. Gold Forest mining. To this, a methodology with a mixed, quantitative-qualitative design was applied, with a descriptive, deductive and transversal approach; A sample of 40 people was used, including the head of the operational staff and the workers, as a technique a survey with a Likert scale was applied. The results showed that there is a significant and direct correlation (0.717) between the organizational behavior and operational staff performance variables, located at the  $p < 0.01$  level. It was concluded that mining partially puts aside the reaction of the workers in the face of the continuous changes that they show, which causes their productivity to decrease and brings with it a lower performance in their activities, for which an improvement plan was created. to maximize work performance among employees.

**Keywords:** Organizational Behavior, Operating Personnel, Job Performance.

## Capítulo 1. Introducción

En la actualidad los directivos de las distintas organizaciones muestran algún tipo de interés creciente por conocer los resultados que ejercen sobre su personal, tanto a nivel estructural como organizacional, siendo estos puntos los que influyen en el comportamiento de las personas (Torres, 2021).

En ese sentido, se establecen conceptos, tales como el Comportamiento Organizacional que busca evaluar la manera en cómo se comportan dentro de una organización y las razones del por qué actúa así y los impactos que esto tiene en su forma de desenvolverse (Greggio, 2019). La evaluación de este tipo de comportamiento no es más que el producto de una serie de variables objetivas y subjetiva que muestra la diversidad de actitudes, reacciones y conductas en las personas que forman parte del equipo empresarial, y que pueden partir desde una identificación absoluta hasta la frustración y los riesgos que pueden surgir para el desarrollo de la organización.

Este trabajo presenta el Análisis del Comportamiento Organizacional del quienes conforman el personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro. Mismo que se pretende obtener a través de la aplicación de una técnica enfocada en la recolección de datos cuantitativos y cualitativos, enfocado hacia los trabajadores del área operativa.

Con la aplicación metodológica se espera obtener resultados que permitan conocer causas y consecuencias que tiene el comportamiento organizacional en la minera Bosque de Oro, y, a través de ellas poder plantear las conclusiones pertinentes del caso y a su vez las recomendaciones que pueden ser tomadas en cuentas para solucionar las problemáticas que surgen en la empresa.

El informe está estructurado de la siguiente manera: Capítulo I, donde se presenta antecedentes de la investigación, la situación problemática, su justificación, objetivos e hipótesis; Capítulo II, todo lo que refiere al marco teórico, conceptual y referencial; Capítulo III, son los materiales y métodos que serán escogidos para un estudio eficaz y el Capítulo IV, exponer los resultados de la investigación, sus conclusiones y respectivas recomendaciones.

### **Antecedentes:**

Vidaurre (2019) realizó una investigación para obtener el título de Magister en Psicología Organizacional, estimada al Diagnóstico del Clima Organizacional en una empresa de Telecomunicaciones. Tal investigación fue de carácter descriptivo. Su muestra fue de 110 empleados, a quienes se le aplicaron una encuesta, esta permitió tener una visión clara de las percepciones y sentimientos asociados a las diferentes condiciones que determinan el ambiente laboral de la empresa. Como resultado de esta en relación al comportamiento organizacional indica que el personal posee muy poco equipo y recursos para desempeñar su trabajo, sin embargo, el ambiente físico para desarrollar el trabajo es favorable.

Ramos (2013) en su investigación sobre el comportamiento organizacional en empresas del Ministerio del Ambiente de la región Noroccidental; tras la aplicación metodológica pertinente, se logró obtener como resultado que en la institución no todo el personal está familiarizado con el comportamiento organizacional, por lo que no es del todo satisfactorio ya que el comportamiento individual y a nivel de grupo es afectado por actitudes negativas entre compañeros.

En una investigación previa a la obtención del título de Ingeniero comercial con mención en Administración Agroindustrial, se trabajó en torno a la evaluación del desempeño de los trabajadores enfocado en el comportamiento organizacional en la pasteurizadora El Ranchito (Loor, 2016). En este estudio se estructuraron varias fases metodológicas, donde en una de ella se escogió el instrumento de evaluación basados en los indicadores seleccionados según la consulta bibliográfica, posterior a aquello se realizó el análisis y procesamiento estadístico, teniendo como resultado que la motivación y el clima organizacional reflejan una puntuación buena con un 78% y 83% respectivamente. Mientras que los problemas detectados fueron que la empresa no brinda oportunidades de crecimiento económico ni profesional para los trabajadores, y que no existe cooperación mutua, ni el trabajo en equipo.

## **Planteamiento de la investigación**

El comportamiento organizacional se define como las características genéricas de personalidad, expectativas, objetivos y otras que determina el comportamiento humano en las empresas u organizaciones formales (Stephen, 2018). Mismas que han permitido que el desarrollo de una empresa sea capaz, siempre y cuando el enfoque que esta tienen no se vea distorsionado por distintos factores.

Un correcto comportamiento organización se va logrando al contar con instrumentos de excelencia que permitan tener altos niveles de efectividad y eficiencia dentro de la empresa. En épocas donde los recursos suelen ser escasos, hay que tener presente que eso influye en mayor medida en el rendimiento que puedan presentar los colaboradores, es por eso que la conducta en una compañía debería estar orientada hacia los procesos clases, cultura y clima, tomando en cuenta la visión sistemática que esta posee. (Molina, 2016)

De acuerdo a Fierro (2018) el comportamiento organizacional destaca el valor de las personas en las empresas y su paz como recursos fundamentales para el desarrollo personal y organizacional. En este orden de ideas, la productividad deja de ser la finalidad central de las empresas para transformarse en un efecto del reconocimiento y la calidad de vida de los individuos.

Actualmente muchas empresas de nuestro estado no cuentan con personal en verdad motivado, que se desempeñen en su integridad, y a causa de esto, emergen situaciones que están afectando a las organizaciones como, por ejemplo: Ausentismo, rotación, o bajo manejo. El punto central de es decir poder detectar qué recursos son necesarios optimizar y cambiar para de esta forma ayudar a su mejor funcionamiento

En Latinoamérica diferentes estudios han demostrado que la productividad de los trabajadores es dependiente en enorme medida del clima gremial y la motivación que reciban los empleados en la organización. Por otro lado, la inadaptación profesional deriva en estrés y hasta en depresión, perjudicando la productividad de una compañía.

En un estudio realizado en el Banco Central del Ecuador sobre el comportamiento organización y la motivación en el sector público, destaca que estas variables han ido evolucionando conforme el cambio del entorno, mucho más con la globalización, ya que a través de la tecnología se puede ampliar la comunicación entre los distintos colaboradores, haciendo que las estructuras organizacionales tiendan a funcionar en base a redes de trabajo, donde los trabajadores tengan la motivación no únicamente económica sino que también mediante el reconocimiento por su adecuada labor (Andrade, 2017).

A continuación, se estudia a la explotación minera “Bosque de oro”, dicha empresa está destinada a la explotación responsable de minerales. En este caso, con El Oro, dado a su complejo trabajo, es necesario la presencia de varios trabajadores, misma acción que se considera favorable para quienes necesiten algún empleo y tengan las capacidades de cumplir las funciones que la organización dispone.

A pesar de aquello, actualmente el área de talento humano del personal operativo ha dado a conocer que algunos de los que laboran en la parte interna de las minas han dedicado parte de su tiempo al consumo de bebidas alcohólicas, se justifican con el hecho de no se les ha proporcionado alguna área de recreación que en sus tiempos de descanso les permita entretenerse. Este hecho no solamente afecta a nivel de la salud de cada trabajador, sino que también involucra la estabilidad de la institución, evidentemente al ellos trabajar con alcohol en su sistema, no tienen la misma capacidad que cuando están sanos, ocasionando que el rendimiento de la empresa no sea el mismo, lo que significa pérdida para la minera Bosque de Oro.

Dado lo anteriormente mencionado, es de gran importancia que se realice un análisis de manera interna en el comportamiento organizacional del personal operativo, y en base a esos resultados se puedan proponer técnicas que permitan minimizar los problemas que han surgido y a su vez alcanzar con éxito los logros y objetivos de la institución.

## **Formulación del problema**

¿De qué manera el comportamiento organizacional incide en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro?

## **Justificación**

El estudio del comportamiento organizacional es de interés para el campo laboral ya que este está relacionado al papel que juega el sistema de los individuos que conforman unas organizaciones, de tal manera que se reconozca los modos de hacer sentir y pensar para el desarrollo organizacional y personal.

La investigación es importante desde el enfoque de la administración actual, enfocado en que el comportamiento organizacional de los trabajadores al interno de una organización puede considerarse como el valor de cambio esperado en función de la meta organizacional. De ahí se justifica a través de la relevancia social, porque el presente estudio permitirá tomar mejores decisiones sobre el cumplimiento de metas en el personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro.

Esta investigación se enfoca en la evaluación del clima organizacional de la empresa, y en el análisis del cumplimiento de sus metas establecidas, para que se puedan obtener resultados favorables, y a su vez sirva de guía para futuras investigaciones que manejen temas similares.

El estudio está delimitado a la empresa de explotación minera de Bosque de Oro, y como delimitación espacial se encuentra centrada únicamente en el personal operativo de dicha organización y no a la totalidad de los trabajadores con la que cuenta la entidad. La temporalidad como factor que limita la investigación abarca al periodo del segundo semestre del 2021 y el primer semestre del 2022.

## **Preguntas de investigación**

¿Cuáles son las teorías relevantes relacionadas al comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores?

¿Qué estudios se relacionaron al comportamiento organizacional y desempeño en investigaciones realizadas a nivel nacional o internacional?

¿Qué métodos de estudios fueron aplicados para la evaluación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal operativo?

¿Qué resultados se obtuvieron de la evaluación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal operativo?

### **Hipótesis de investigación**

**Hi:** El comportamiento organizacional incide en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro.

**Ho:** El comportamiento organizacional no incide en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro.

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Evaluar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro.

#### **Objetivos específicos**

- Analizar las teorías relevantes relacionadas al comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores.
- Determinar estudios relacionados al comportamiento organizacional y desempeño en investigaciones realizadas a nivel nacional o internacional.
- Realizar la evaluación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa seleccionada.
- Proponer estrategias para mejorar el desempeño de los colaboradores, de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos de la evaluación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal operativo.

## **Delimitaciones**

**Espacio:** Explotación minera Bosque de Oro

**Tiempo:** *septiembre 2021 – noviembre 2022*

**Universo:** personal operativo de la minería

**Contenido:** evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral

## **Capítulo 2. Marco teórico**

### **2.1. Comportamiento organizacional**

Chiavenato (2019) se refiere al comportamiento organizacional como la manera en que las personas y los grupos organizacionales actúan dentro de la empresa, y sobre como influyen en el desarrollo empresarial.

El comportamiento organizacional es una especialidad de la administración. No es difícil definir en el plano conceptual la diferencia entre psicología industrial y organizacional, como tema de estudio, y comportamiento organizacional. A los psicólogos industriales y organizacionales les interesa el comportamiento humano en general y el comportamiento del individuo en las organizaciones en particular (Dubrin, 2013).

Es el Conjunto de Conductas y actitudes de los colaboradores de la institución en todas las áreas, que se relacionan para conseguir los objetivos planteados por la Institución (Stephen, 2018).

### **2.2. Importancia del comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional es una disciplina científica, cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales. Igualmente brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis, por ejemplo, ayuda a que los administradores observen el comportamiento de individuos en la organización. También facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que se intercalan varias personas (Stephen, 2018).

Según Robbins (2015); su importancia estuvo dada en que las empresas son sistemas sociales donde se debe comprender su funcionamiento para trabajar en ellas.

El comportamiento organizacional es valioso para examinar las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales. Además permite que se considere la diversidad de la fuerza laboral por medio del conocimiento cultural de cada individuo, permitiendo ajustar las políticas empresariales, y aumentar la productividad del trabajador, para desarrollar su

sistema de aprendizaje, y se logren cambios positivos para la organización y se cree un clima laboral saludable con ética y moral. (Robbins, 2015).

Una organización se rige por requisitos técnicos que surgen de sus metas declaradas (Whitmor, 2017). El logro de estas metas exige que se lleven a cabo ciertas tareas y que se asignen empleados que las realicen. Además, siempre que los individuos se asocian de manera más o menos continua, se tienden a formar grupos cuyas actividades o intereses pueden diferir de las que requiera la organización; estos son los grupos informales. Tanto los grupos formales como los informales presentan las mismas características generales.

- Grupos Formales. Son grupos que se crean por decisión gerencial para alcanzar las metas declaradas de la organización. Las demandas y procesos de la organización conducen a la formación de dos tipos de grupos formales.
- Grupo de Mando. Está compuesto por los subordinados que están directamente bajo las órdenes de un supervisor asignado. Como ejemplos se tiene: Los supervisores de los diferentes departamentos conforman el grupo de mando en el organigrama. Los empleados de los departamentos del organigrama conforman los grupos de trabajo.
- Grupos por Interés. Formados por individuos que tal vez no pertenezcan al mismo grupo de mando o trabajo, que pueden afiliarse para lograr algún objetivo mutuo. Dichos objetivos no se asocian con los de la organización, pero son específicos para cada grupo.
- Grupo de Tareas. Es el que se compone de empleados que trabajan juntos para completar cierta tarea o proyecto en particular asignada por un supervisor inmediato; Es algo creado por la administración para realizar ciertos objetivos organizaciones.
- Grupos por Amistad. Grupos se forman porque los integrantes tienen algo en común, como la edad, las creencias políticas, o por su ascendencia étnica, los grupos por amistad extienden frecuentemente su interacción y su comunicación a actividades fuera del trabajo.

- Grupos Informales. Agrupaciones naturales de personas que ocurren en la situación laboral y surgen como respuesta a necesidades sociales propias. Son grupos que no surgen a raíz de un diseño establecido, sino que evolucionan naturalmente (Whitmor, 2017).

### **2.3. Variables del comportamiento organizacional**

Davis (2013), define que las variables dependientes son los factores clave que usted desea explicar o predecir. Los estudiosos tienden a enfatizar la productividad, el ausentismo, la rotación del personal y la satisfacción con el trabajo. En virtud de su amplia aceptación, se utilizan estos cuatro como los determinantes cruciales de la eficacia de los recursos humanos.

#### **2.3.1 Productividad**

Según Álvarez (2020) la productividad muestra la fuerza de producción y sobre la producción de su proceso en su instante cualitativo, esa fuerza muestra la función de producción donde se exprese la calidad.

La productividad es exitosa, como la interacción que existe entre el volumen total de producción y los recursos usados para conseguir dicho grado de producción, o sea el motivo en medio de las salidas y las entradas. Esta se entiende como la forma que se aplican los componentes de producción a lo largo de la preparación de productos y servicios para saciar las necesidades de la sociedad y también un factor estratégico en las empresas debido a que los productos y los servicios no tienen la posibilidad de ser competitivos si no se elaboran con elevados estándares de productividad (Hoz, Fontalvo, & Morelos, 2018).

Una organización es productiva si alcanza sus metas y lo hace transformando los insumos en productos al costo más bajo posible. Como tal, es buscar la eficacia y eficiencia en la productividad.

### **2.3.2 Ausentismo**

Se considera como ausentismo, la falta o ausencia de empleados en el trabajo, es decir, es la acumulación de tiempos en los que los trabajadores de una organización o empresa se encuentran ausentes de sus trabajos sea por tardanza o por faltas dado por alguna circunstancias o motivos (Ferri, 2022)

Para una organización es importante que el ausentismo sea en niveles bajos. Evidentemente es difícil que una organización opere de manera uniforme y fluida, y que alcance sus objetivos si los empleados no se presentan a su trabajo. Se interrumpe el flujo de trabajo y, con frecuencia, deben posponerse decisiones importantes (Uriarte, 2019).

### **2.3.3 Rotación de personal**

De acuerdo a Salazar (2016) la rotación de personal es considerada como el resultado de la salida de la organización en varios empleados y el ingreso de otros, esta elección puede ser voluntaria, por jubilación y despido.

Un elevado nivel de rotación en una organización significa un aumento en los precios de reclutamiento, selección y capacitación. Además, puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización una vez que el personal conocedor y experimentado se va y entonces se hace primordial descubrir y elaborar reemplazos para trabajos de responsabilidad (Estrada, 2021).

### **2.3.4 Satisfacción del trabajo**

Andresen (2007) definió la satisfacción del trabajo como un estado emocional positivo que es resultado de la vivencia dada del trabajo; mismo estado que se consigue al cumplir con objetivos trazados (Alvarez G. , 2019, pág. 15)

Así mismo Pujol (2018) indicó que la satisfacción del trabajo representa una contestación emocional hacia el trabajo como un todo, también, la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que la persona ejecuta de su situación de trabajo. A partir de una óptica más incorporada, de la misma manera se piensa que la satisfacción de trabajo aparece tanto de procesos emocionales

como cognitivos, por medio de los cuales el individuo evalúa su vivencia en el trabajo.

#### **2.4. Desempeño laboral**

Es el funcionamiento del potencial que un sujeto desarrolla en el cargo laboral que se le asigne, asegurando que toda evaluación refiere un proceso para motivar o corregir las fallas, habilidades y cualidades de la persona. Por consiguiente, es una apreciación a causa de los supervisores de una compañía de la forma como un empleado consigue sus metas u fines, del mismo modo, el manejo gremial posibilita visualizar el punto hasta el cual un empleado puede hacer una tarea; aclarando que dicho manejo no solo incluye la producción de unidades tangibles sino además las no tangibles como lo es el pensar en forma innovadora, crear un producto nuevo, solucionar un problema entre otros o vender un bien o servicio. Este proceso se da por reglas, políticas, limitaciones, expectativas, competencias, exigencias, incentivos y todo lo cual marque la línea del manejo – resultado (Ruiz, 2022).

El desempeño laboral es definido como un plan por el que se decide el éxito de una organización, por medio de sus fines laborales. Generalmente a grado organizacional la medición del manejo gremial ofrece una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a grado personal explica que, en las empresas, solo evalúan la manera en que los empleados hacen sus ocupaciones y estas integran una especificación del puesto de trabajo, no obstante, las compañías recientes, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, necesitan de más información (Aktouf, 2021).

#### **2.5. Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño laboral es fundamental para las empresas, y para el desarrollo de los individuos, debido a que con este sistema se busca la corrección de errores y incremento de los trabajadores para que tengan un óptimo funcionamiento en sus puestos de trabajo y además logren ser competentes en otras empresas. Por lo cual el desafío del área de Ingenio Humano es conseguir el incremento y formación integral de las personas como ente social relevante para el trabajo; y paralelamente, abriendo la probabilidad

de incrementar la productividad y el equilibrio económica de la sociedad; por lo que la metodología que se utilice es fundamental (McClelland, 2018).

Entre sus elementos destaca:

- Composición servible de organización para detectar niveles de supervisión de funciones.
- Definición clara de los puestos trabajo por medio de funcionalidades, labores y competencias.
- Detectar niveles de trabajo.
- Examinar las metas de cada puesto de trabajo de manera participativa.

#### **2.5.1. Principios del desempeño laboral**

La evaluación del manejo es una competencia directa del departamento de Ingenio Humano, la cual debería tener principios claros que permitan desarrollar un proceso transparente con la exclusiva finalidad de buscar su desarrollo, los cuales son (Terrazas, 2015):

- Buscar el desarrollo de los individuos en la organización.
- Los componentes de la evaluación tienen que relacionarse directa con el puesto de trabajo.
- Conceptualizar evidentemente las metas del sistema de evaluación del funcionamiento.
- Socialización del sistema de evaluación del funcionamiento a todos los trabajadores de la organización.

#### **2.5.2. Factores del desempeño laboral**

El manejo gremial, se da con la adaptabilidad de reglas, limitaciones, expectativas de otros, exigencias, incentivos y recursos para obtener resultados esperados en las empresas; con la conjunción de puntos y cultura personal de cada individuo; por lo que al instante de hacer una evaluación de manejo gremial es fundamental tener en cuenta los próximos componentes más relevantes: (Pineda, 2021).

- Condiciones sociales, lo que tiene relación con la cultura, valores, creencias, reacciones, situación demográfica, edad, ocupación, grado socio-económico, estado civil, salud y enseñanza.
- Recursos de personalidad, es el grupo de capacidades, comportamiento, patrones y actitudes del individuo.
- Propiedades laborales: son acontecimientos específicos que el individuo haya tenido como vivencia gremial en otro puesto de trabajo, podría ser conocimiento, conceptos datos y hechos asimilados y estructurados que la persona adquirió por medio de la vivencia y el aprendizaje; capacidades que representan un grupo de operaciones intelectuales y motoras; y la motivación en la cual se engloban componentes y hechos que reciben la predominación de las condiciones (antecedentes sociales, culturales y demográficas) y tienen la posibilidad de condicionar el funcionamiento laboral

## **2.6. Marco conceptual:**

### **Sistema organizacional**

Diaz (2013) manifestó que el comportamiento organizacional llega a un nivel más alto cuando se maneja una estructura formal al conocimiento del comportamiento grupal e individual.

### **Estructura organizacional**

Robbins (2014) explicó que una estructura organizacional define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las áreas en los puestos. Los administradores necesitan concentrarse en seis elementos clave cuando diseñan la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando extensión del tramo de control, centralización, descentralización y la formalización.

### **Cultura organizacional**

Stephen (2019) hizo referencia a un sistema de significado compartido por participantes, distinguiendo a las organizaciones una de las otras. Este sistema

es el conjunto de características que son pieza fundamental para el desarrollo de una organización.

### **Capítulo 3. Marco referencial:**

A partir de la investigación y del análisis de cada concepto que abarca el tema del proyecto, en este capítulo se evalúa la situación actual de la empresa, se busca experiencias y las practicas adecuadas que han resultado beneficiosas en otras empresas, y en base a aquello se busca sintetizar las buenas prácticas que pueden ayudar al comportamiento organizacional y a la mejora del desempeño del personal operativo.

#### **3.1. Caso de éxito en Ecuador**

En Ecuador, la empresa Beloro CI Casilda S.A es una minería que se ubica su sede principal en la ciudad de Machala en un ámbito organizacional refiere que el pilar fundamental para la evolución de la empresa es su gente. Se dedican con entusiasmo a la atención de sus clientes, enfocados en el cumplimiento de sus metas; para ello reciben la motivación laboral necesaria. Para la empresa es importante que su personal se encuentre apto tanto en conocimiento como en actitud para que el comercio se rentable y se de una comunicación asertiva en relación a los resultados logrados, en efecto, esto conlleva a crear un clima laboral armonioso y capaz de sobrepasar los retos que se les atraviesen en el camino (Rodriguez, 2020).

Beloro CI Casilda S.A tiene como énfasis principal en el área de recursos humanos la motivación hacia sus colaboradores, consideran que esto es un factor fundamental para el adecuado desarrollo de la organización, ya que cuentan con un incentivo que genere una competencia positiva y un trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas organizacionales.

En esta organización reconocen que la gente tiene diferentes niveles y desde ellas se preocupan por desarrollar y llevar a cabo tácticas que garanticen un equilibrio y un mejoramiento constante en la calidad de vida, desarrollo personal y profesional, salud física, mental y espiritual de su gente. Una de las más relevantes herramientas de desarrollo de competencias, capacidades y conocimientos que poseen los ayudantes a su disposición son las capacitaciones y preparaciones previas que reciben para la ejecución de su trabajo que abarca la aplicación de programas alineados a las metas de la minería, usando

metodologías innovadoras que promueven el trabajo en conjunto y el aprendizaje en la práctica (Rodríguez, 2020).

### **3.2. Casos a nivel Latino América:**

En Colombia, Montoya (2019) mostró en su investigación un esquema de la evaluación del desempeño para empleados en una empresa textilera, considerando que eso constituye en la actualidad en la organización como herramienta principal para quienes son responsables de gerenciar el talento humano. Consideraron esta metodología de evaluación porque consideran que esta es una técnica que dirección la actividad administrativa de una organización, añadiendo que esta es una herramienta que permite analizar los logros, aportes, fortalezas y áreas de mejoramiento de funcionarios en la organización tanto para su desarrollo personal como profesional.

Se concluyó además que la dirección del recurso humano, fue un instrumento que brindó unos resultados que no son el desenlace del proceso, por el contrario son el principio de una estrategia de mediación transversal que abarcará toda la organización tanto de los conjuntos de trabajo como a las personas, permitiendo de esta forma que se ajusten los comportamientos y desempeños que se esperan en toda la organización según los resultados de los competidores en el proceso de evaluación (Montoya, 2019).

Perú, Castillo y Lozano (2016) en una investigación realizada en el área de producción de una empresa editora sobre el comportamiento organizacional se establecieron averiguar las propiedades que rigen el comportamiento organizacional. Su metodología maneja un enfoque cualitativo, es de tipo analítico, con diseño no empírico de corte transversal. Como conclusión se requiere que el programa para recompensar al personal sea realizado para que este sienta un mejor trato en la compañía. Con en relación a la comunicación que se muestra en la compañía se tienen que optimizar los canales para los ayudantes. En cuanto al liderazgo en este análisis, tendrá que ser realmente efectivo en la jefatura en funcionalidades.

Tongo (2018), en Perú (Lima) en su investigación donde evaluó la relación del comportamiento organizacional y el desempeño labora en la municipalidad provincial de Rioja -San Martín. Este estudio fue dado debido a que un adecuado

desempeño de los trabajadores dentro de una organización siempre dependerá del comportamiento que cada uno tenga según el área que ocupen. Su metodología fue de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. Donde como resultado obtuvieron que el comportamiento organizacional tiene una incidencia altamente positiva en el desempeño del personal, por lo cual es recomendable que se establezcan modelos de gestión que contribuyan al incremento de la eficiencia y eficacia de los servicios en un ambiente favorable, implementando estrategias dirigidas al manejo adecuado de los recursos humanos.

Una vez mencionados los casos de varias empresas o entidades, donde se detalla las prácticas en relación al comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño del personal, se compara con la definición de Chiavenato (2019) donde definió el comportamiento organización como el estudio de las personas conforme a cómo actúan en las organizaciones y de su influencia en el trabajo que ejercen ellos.

Estas empresas consideran importante la evaluación del desempeño del personal porque a través de ello se puede identificar los factores causales que tiene el comportamiento organizacional para posteriormente crear estrategias o metodología eficaces para mejorar estos problemas y que la empresa u organización pueda desarrollarse en un ambiente armónico.

En este estudio se busca incluir un plan de mejora para la minería Bosque de Oro en el cual sea posible la promoción de estos métodos para que se adapten de la mejor manera considerando como caso de éxito para la minería.

### **3.3. Marco legal**

La empresa Minera “Bosque de Oro” se rige de forma legal por el mandato 8 dado en la Asamblea Constituyente del Ecuador, que conforman los siguientes artículos:

Art. 1.- Se prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la organización o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Asamblea constituyente, 2020).

Art. 2.- Se descarta y prohíbe la contratación gremial por horas. Con la intención de impulsar el trabajo, se asegura la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y cada una de las otras maneras de contratación contemplada en dicho cuerpo humano legal

Art. 3.- Se van a poder celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de ocupaciones complementarias por el Ministerio de Trabajo y Trabajo, cuyo objeto único sea la ejecución de ocupaciones complementarias de: vigilancia, estabilidad, ingesta de alimentos, mensajería y limpieza, ajenas a las tareas propias o usuales del proceso productivo de la usuaria

Art. 4.- En los contratos a que hace referencia el artículo anterior, la interacción gremial operará entre los prestadores de ocupaciones complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del individuo en cuyo beneficio se preste el servicio.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la organización que se dedica a ocupaciones complementarias y todos sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la elemental mínima unificada o a los mínimos sectoriales, conforme con la actividad o categoría ocupacional.

Art. 6.- Las organizaciones de ocupaciones complementarias y las usuarias no tienen la posibilidad de entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni en relación, ni tener colaboración o interacción societaria de 51 ningún tipo, hecho que debería acreditarse por medio de una aseveración juramentada de

los representantes legales de las organizaciones que suscriben el contrato y otorgada frente a notario o juez competente que determine esta situación.

### **3.4. Situación actual de la empresa**

La empresa Explotación Minera Bosque de Oro Bosoromin S.A. es una organización en Ecuador, con sede primordial en Camilo Ponce Enríquez. Opera en Minería de Oro y Plata sector. Fue implementada el 22 de agosto del 2017. Su RUC es 0791797500001. En sus últimos puntos financieros destacados, Explotación Minera Bosque de Oro Bosoromin S.A. reportó un incremento de ingresos netos de 109,3% en 2021. Su Activo Total registró incremento de 89,21%. El margen neto de Explotación Minera Bosque de Oro Bosoromin S.A. incrementó 4,76% en 2021. (Registro Unico Contribuyente , 2018)

#### **3.4.1. Actividad principal de la empresa**

La explotación de metales preciosos: oro, plata, platino.

Se encuentra en nivel b en la clasificación de actividad económica.

Esta división incluye la explotación de minerales metalíferos, realizada a través de minería subterránea, al aire libre, la explotación minera de los fondos marinos, etcétera. También incluye las operaciones de preparación y beneficio de minerales, como las de estrujado, triturado, lavado, secado, sinterización o lixiviado, separación de gravedades u operaciones de flotación.

#### **2.3.2. Visión**

BOSOROMIN S.A es una compañía constituida para explorar, explotar y comercializar recursos minerales mediante procedimientos con altos estándares de calidad, optimizando los recursos, la conservación del ambiente y el desarrollo socioeconómico del país factores necesarios para alcanzar el buen vivir entre la actividad minera y comunidades aledañas.

#### **3.4.3. Misión**

En el 2022, BOSOROMIN S.A será una empresa destacada y reconocida por sus buenas prácticas técnicas, operacionales, de manejo ambiental y de responsabilidad social en las fases de exploración y explotación, de igual forma el compromiso es innovar nuevos proyectos a futuro dentro del país generando

oportunidades de desarrollo para nuestros colaboradores y las comunidades del entorno.

#### **3.5.4. Valores**

Hemos identificado un conjunto de valores que ayudarán a cumplir la misión y visión de la compañía. Algunos de estos valores son perdurables desde el comienzo como grupo.

- **LIDERAZGO:** Influir en la forma de actuar de las personas del grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos.
- **CONFIANZA:** Personal será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos.
- **MEJORAMIENTO CONTINUO:** Para lograr mayor eficacia y eficiencia en nuestro trabajo es necesario innovar en cada una de las labores en las diferentes áreas de trabajo.
- **RESPONSABILIDAD:** Comprometer el trabajo de cada uno de las personas ante la empresa.
- **RESPECTO:** Para afianzar nuestra relación con los grupos de Interés y velar por la preservación y un manejo sustentable de nuestro ambiente.
- **LEALTAD:** Para afirmar nuestro compromiso con la empresa y sus integrantes.
- **LABORIOSIDAD:** Para realizar las tareas con esmero y hacer algo más que cumplir con lo imprescindible, lo obligatorio o lo mínimo necesario.
- **HONESTIDAD:** Para comportarnos y expresarnos con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.
- **TRANSPARENCIA:** Para informar de manera objetiva y oportuna, acerca de nuestras actividades.
- **SOLIDARIDAD:** Para establecer lazos sociales que unan a cada uno de los miembros de la compañía entre sí y ayudar al desarrollo sostenible del entorno.

## **Capítulo 4. Marco metodológico**

### **4.1 Diseño de investigación**

De acuerdo al contexto de la investigación, a la naturaleza de los objetivos y el nivel de conocimiento que se pretende lograr, el presente estudio es de diseño mixto, cuantitativo porque se utilizarán cifras estadísticas para el resultado que se obtengan de los trabajadores y cualitativo, ya que la técnica utilizada hacia el jefe describirá el comportamiento que se maneja en el personal operativo, por medio de encuestas y entrevistas (Alvarez, 2020).

Dentro de la investigación se busca analizar las dimensiones del comportamiento organizacional que inciden en el desempeño del personal operativo de la Minería “Bosque de Oro” con información que se obtenga a través del estudio cuantitativo.

#### **4.1.1 Enfoque descriptivo**

Según León (2017) por la investigación descriptiva se refería a la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza estudiada, para determinar sus conclusiones dominantes. En este estudio por medio de este enfoque se describirán resultados que se obtengan con la aplicación de la técnica de recolección de datos.

#### **4.1.2 Método deductivo**

De acuerdo a Mandamiento (2017) el método deductivo consistió en la totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones finales a partir de enunciados supuestos llamados premisas si de una hipótesis se sigue una consecuencia y esa hipótesis se da, entonces, necesariamente, se da la consecuencia. En esta investigación por medio de este enfoque se buscará obtener conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos, para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

#### **4.1.3 Tipo transversal**

Para Mora (2018) la investigación transversal recolecta datos en un momento dado, donde su propósito se enfoca en describir variables y realizar su análisis respectivo. En este caso se aplicará el instrumento una sola vez en una fecha establecida para la recolección de datos.

#### **4.2. Población y muestra:**

**Población:** La población de este estudio está conformada por el jefe del personal operativo y los trabajadores, de la minería Bosque de Oro.

**Muestra por conveniencia:** La muestra corresponde a un grupo de 40 personas, una corresponde al jefe y los otros 39, son los colaboradores que conforman el personal operativo de la minería Bosque de Oro.

#### **4.3. Técnica e Instrumentos utilizados**

La técnica para la investigación está dada por una entrevista y una encuesta, ambas cuentan con un cuestionario.

Para la entrevista se formulan preguntas abiertas que será dirigida al jefe donde se evalúen las características del comportamiento del personal operativo en base a su criterio y para la encuesta un cuestionario estructurado conforme a la escala de Likert, relacionadas a las variables, comportamiento organizacional y desempeño del personal operativo, dirigida a los trabajadores

#### **4.4. Variables de estudio:**

**Variable independiente:** Comportamiento organizacional

**Variable dependiente:** Desempeño del personal operativo

*Tabla 1 - Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Instrumento</b>
Comportamiento organizacional	Es el estudio a grupos y personas que trabajan en las organizaciones y de la influencia que todos ellos ejercen en las compañías. (Chiavenato, 2019)	Productividad Ausentismo Rotación del personal Satisfacción del trabajo	Encuesta al personal operativo
Desempeño del personal operativo	Es el funcionamiento del potencial que un sujeto desarrolla en el cargo laboral que se le asigne, asegurando que toda evaluación refiere un proceso para motivar o corregir las fallas, habilidades y cualidades de la persona. (Ruíz, 2022)	Rendimiento en el trabajo Lealtad Trabajo en equipo Calidad del trabajo	Entrevista

**Nota:** elaboración propia

#### **4.5. Recolección y análisis de datos:**

Una vez seleccionado lo que conforma la metodología, la siguiente etapa consiste en la recolección de datos pertinentes según las variables involucradas en la investigación. La recolección de datos implica varias actividades, tales como:

- Seleccionar un método de recolección de datos existentes. Este debe ser un confiable o no será posible basarnos en sus resultados.
- Se de aplicar el instrumento para recolectar datos, es decir, contar con observaciones, registro o mediciones de las variables según el estudio.
- Preparar las observaciones y mediciones obtenidas para analizar de manera correcta.
- Recopilar los datos para su respectivo procedimiento estadístico, por medio del uso de Microsoft Excel.
- Realizar la debida interpretación de cada resultado obtenido.

## Capítulo 5. Resultados

### 5.1 Resultados obtenidos en la investigación

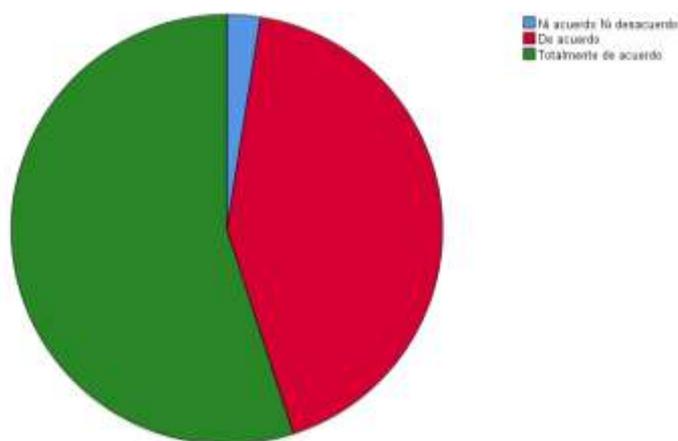
A continuación, se presenta el análisis estadístico según las dimensiones de las variables comportamiento organizacional y desempeño del personal operativo

*Tabla 2 -¿Considera que ha sido posible alcanzar las metas establecidas para las tareas asignadas como personal operativo?*

Descripción	fi	%
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	17	42,5
Totalmente de acuerdo	22	55,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** elaboración propia

*Figura 1 - ¿Considera que ha sido posible alcanzar las metas establecidas para las tareas asignadas como personal operativo?*



**Nota:** elaboración propia

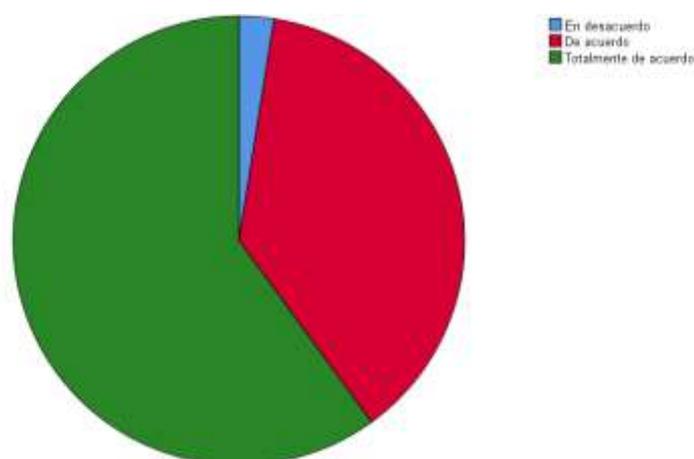
**Interpretación.** - De acuerdo a la tabla 2, el personal operativo en un 55,0% están totalmente de acuerdo que ha sido posible alcanzar las metas establecidas para ellos como trabajadores.

*Tabla 3 - ¿Considera que la ausencia de ciertos trabajadores consecutivamente desequilibra el trabajo que se realiza?*

Descripción	fi	%
En desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	15	37,5
Totalmente de acuerdo	24	60,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** elaboración propia

*Figura 2 - ¿Considera que la ausencia de ciertos trabajadores consecutivamente desequilibra el trabajo que se realiza?*



**Nota:** elaboración propia

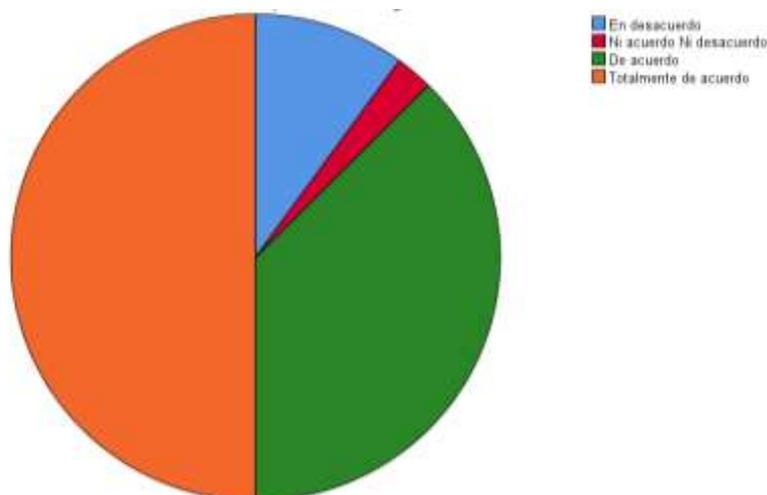
**Interpretación.** - Según los resultados de la tabla 3, el personal operativo en un 60,0% están totalmente de acuerdo que la ausencia de ciertos trabajadores consecutivamente desequilibra el trabajo que se realiza.

*Tabla 4 - ¿Cree que el cambio constante de trabajadores en el área afecta en la producción de su trabajo?*

Descripción	fi	%
En desacuerdo	4	10,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	15	37,0
Totalmente de acuerdo	20	50,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** elaboración propia

*Figura 3 - ¿Cree que el cambio constante de trabajadores en el área afecta en la producción de su trabajo?*



**Nota:** elaboración propia

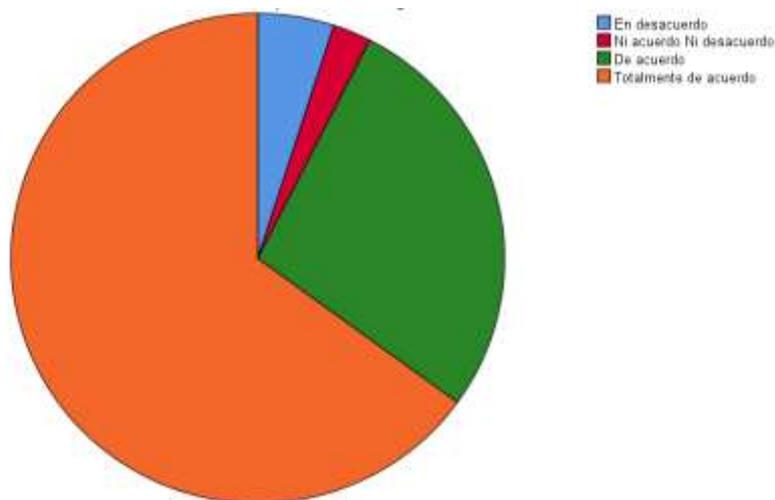
**Interpretación.** - Según los resultados de la tabla 4, en un 50% el personal operativo están totalmente de acuerdo que el cambio constante de trabajadores en el área afecta en la producción de su trabajo.

Tabla 5 - ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desempeñar sus actividades?

Descripción	fi	%
En desacuerdo	2	5,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	11	27,5
Totalmente de acuerdo	26	65,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** elaboración propia

Figura 4 - ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desempeñar sus actividades?



**Nota:** elaboración propia

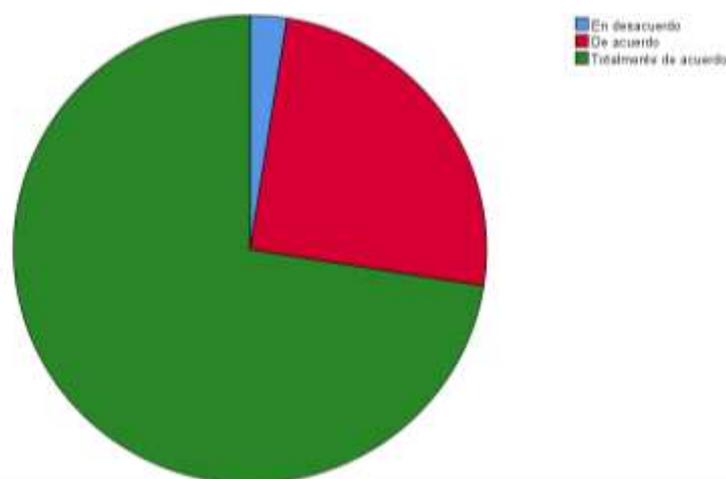
**Interpretación.** - Según la tabla 5, el personal operativo está en un 65,5% totalmente de acuerdo que el ambiente de trabajo es favorable para desempeñar sus actividades.

Tabla 6 - ¿Aprovecha su tiempo laboral al máximo para rendir en su trabajo?

Descripción	fi	%
En desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	10	25,0
Totalmente de acuerdo	29	72,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** elaboración propia

Figura 5 - ¿Aprovecha su tiempo laboral al máximo para rendir en su trabajo?



**Nota:** elaboración propia

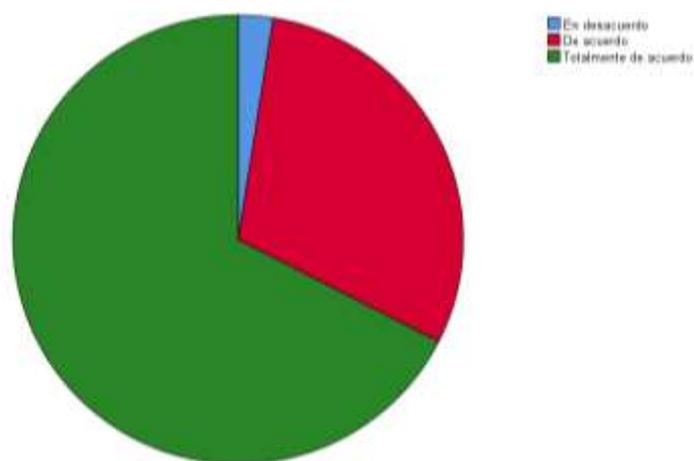
**Interpretación.** - Según la tabla 6, en un 72,5% el personal operativo están totalmente de acuerdo que se aprovecha el tiempo laboral para poder rendir en las actividades laborales asignadas.

*Tabla 7 - ¿Se encuentra realmente comprometido con su trabajo en la compañía?*

Descripción	fi	%
En desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	12	30,0
Totalmente de acuerdo	27	67,5
Total	40	100,0

**Nota:** elaboración propia

*Figura 6 - ¿Se encuentra realmente comprometido con su trabajo en la compañía?*



**Nota:** elaboración propia

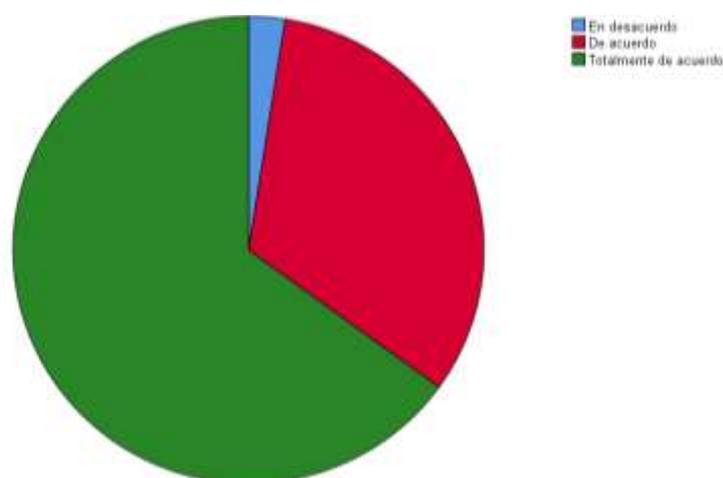
**Interpretación.** - Según los resultados de la tabla 7, el personal operativo está en un 67,5% totalmente de acuerdo que están realmente comprometidos con el trabajo que deben ejecutar en la compañía.

*Tabla 8 - ¿Considera que brinda apoyo a algún compañero cuando no puede realizar alguna actividad completamente solo?*

Descripción	fi	%
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	13	32,5
Totalmente de acuerdo	26	65,0
Total	40	100,0

**Nota:** elaboración propia

*Figura 7- ¿Considera que brinda apoyo a algún compañero cuando no puede realizar alguna actividad completamente solo?*



**Nota:** elaboración propia

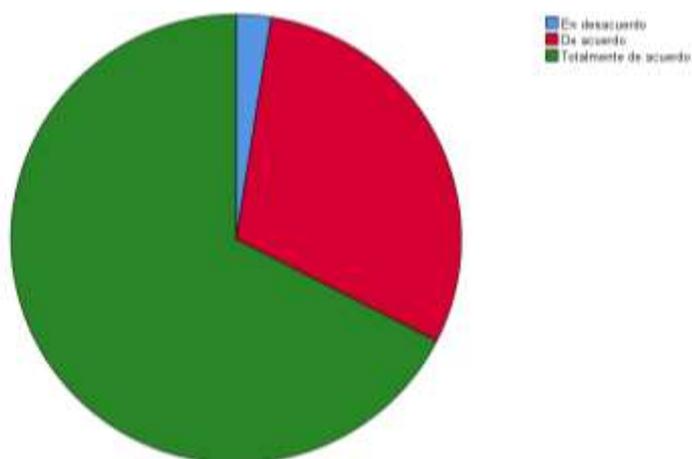
**Interpretación.** - Según los resultados de la tabla 8, el personal operativo está en un 65,0% totalmente de acuerdo que se brindan apoyo mutuo cuando algún compañero laboral no puede realizar alguna actividad solo.

Tabla 9 - ¿Considera que realiza un trabajo eficaz y eficiente dentro de la compañía?

Descripción	fi	%
En desacuerdo	1	2,5
De acuerdo	12	30,0
Totalmente de acuerdo	27	67,5
Total	40	100,0

**Nota:** elaboración propia

Figura 8 - ¿Considera que realiza un trabajo eficaz y eficiente dentro de la compañía?



**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - Según los resultados de la tabla 9, el personal operativo está en un 67,5% totalmente de acuerdo que el trabajo que ellos realizan es eficaz y eficiente dentro de la compañía.

## 5.2 Pruebas estadísticas aplicadas

### Pruebas de Chi cuadrado de variables y dimensiones

*Tabla 10 - Tabla cruzada entre variables Comportamiento laboral y Desempeño del personal operativo*

			Desempeño del personal operativo (Agrupada)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comportamiento organizacional (Agrupada)	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Medio	Recuento	1	7	2	10
		% del total	2,5%	17,5%	5,0%	25,0%
	Alto	Recuento	0	2	27	29
		% del total	0,0%	5,0%	67,5%	72,5%
Total		Recuento	2	9	29	40
		% del total	5,0%	22,5%	72,5%	100,0%

**Nota:** elaboración propia

*Tabla 11 - Prueba de Chi cuadrado entre las variables desempeño laboral y calidad de servicio*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,616 <sup>a</sup>	4	,000
N de casos válidos	40		

**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - según la tabla 11 Pruebas chi cuadrado, se observa que la significación asintótica (bilateral) es de  $0,000 < 0.05$ , esto indica que se rechaza la  $H_0$ : El comportamiento organizacional no incide en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro y se acepta la  $H_a$ : El comportamiento organizacional incide en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro.

## Correlaciones entre variables y dimensiones

Tabla 12 - Correlación entre las variables Comportamiento organizacional – Desempeño del personal operativo

		Comportamiento organizacional	Desempeño del personal operativo
Rho Spearman	<b>Comportamiento organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,717**
		N	40
	<b>Desempeño del personal operativo</b>	Coeficiente de correlación	,717**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - los resultados de la tabla 12 arroja que entre las variables comportamiento organizacional y desempeño del personal operativo se maneja una correlación significativa y directa (0.717), ubicándose en el nivel  $p < 0.01$ .

*Tabla 13 - Correlación entre dimensiones Productividad – Desempeño del personal operativo*

		Productividad	Desempeño del personal operativo
Rho Spearman		Coefficiente de correlación	1, ,728**
	<b>Productividad</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	40
		Coefficiente de correlación	,728**
	<b>Desempeño del personal operativo</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - los resultados de la tabla 13 arroja que entre la dimensión productividad y comportamiento organizacional se maneja una correlación significativa y directa (0.728), ubicándose en el nivel  $p < 0.01$ .

*Tabla 14 - Correlación entre dimensiones Ausentismo – Desempeño del personal operativo*

		Ausentismo	Desempeño del personal operativo
Rho Spearman			
	<b>Ausentismo</b>		
	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	<b>Desempeño del personal operativo</b>		
Coeficiente de correlación	,630**	1,000	
Sig. (bilateral)	,000		
N	40	40	

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

**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - los resultados de la tabla 14 arroja que entre la dimensión ausentismo y desempeño del personal operativo se maneja una correlación significativa alta y directa (0.630), ubicándose en el nivel  $p < 0.01$ .

Tabla 15 - Correlación entre dimensiones Rotación del personal–  
Desempeño del personal operativo

			Rotación del personal	Desempeño del personal operativo
Rho Spearman	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	1	,682**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	Desempeño del personal operativo	Coeficiente de correlación	,682**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

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

**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - los resultados de la tabla 15 arroja que entre la dimensión Rotación del personal y Desempeño del personal operativo se maneja una correlación significativa y directa (0.682), ubicándose en el nivel  $p < 0.01$ .

Tabla 16 - Correlación entre dimensiones Satisfacción laboral –  
Desempeño del personal operativo

		Satisfacción laboral	Desempeño del personal operativo	
Rho Spearman	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	<b>Desempeño del personal operativo</b>	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

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

**Nota:** elaboración propia

**Interpretación.** - los resultados de la tabla 16 arroja que entre la dimensión Satisfacción laboral y Desempeño del personal operativo se maneja una correlación significativa y directa (0.734), ubicándose en el nivel  $p < 0.01$ .

## Capítulo 6. Propuesta

En el presente trabajo investigativo se plantea un diseño con programa estratégico, donde su finalidad está enfocada en fomentar el adecuado comportamiento organizacional y el desempeño del personal operativo que labora en la minería Bosque de Oro, al ser el objetivo principal del proyecto, basado en los resultados obtenidos de los datos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa, donde se plantearon interrogantes en relación de las variables y las dimensiones, para que sea posible logra una mejor relación entre los trabajadores de la entidad, permitiendo que los mismo se sientan a gusto en el ambiente laboral y sea posible desarrollar de manera óptima sus labores.

El desempeño laboral es el encargado de brindar un análisis del comportamiento que a nivel organizacional se maneja dentro de una entidad, en relación a las actividades que desempeña en la institución, es por tal razón que se plantea la siguiente propuesta, con actividades dinámicas que fomenten la relación interpersonal mejorando el comportamiento organizacional dentro de la minería, para que esto incida de manera positiva en el desempeño del trabajo operativo.

Los principales beneficios que pueden brindar una adecuada relación interna, que como se menciona anteriormente es uno de los problemas detectados para que el comportamiento organizacional no sea optimo, e incida en el desempeño del personal operativo principalmente; al crear una relación armónica entre los trabajadores, se generará una mayor confianza y actitudes positivas entre los empleados. Por otro lado, la propuesta busca que los colaboradores tengan una adaptación rápida a los cambios que puedan presentarse en la organización, considerando que eventualmente se deben crean métodos que apoyen el desarrollo empresarial, para un mayor éxito interno y externo.

Teniendo en cuenta que un inadecuado comportamiento organizacional afecta directamente en el desempeño de los trabajadores, se han diseñado un plan estratégico con actividades recreativas que ayuden a fortalecer la relación

entre compañeros laborales, por medios de programas sociales y de incentivos, en donde los colaboradores puedan ser partícipes de las mismas.

### **6.1. Tema**

Diseño de un programa para mejorar el comportamiento organizacional y desempeño del personal operativo de la minería Bosque de Oro.

### **6.2. Objetivos**

#### **6.2.1. General**

Elaborar estrategias que permitan mejorar el comportamiento organizacional y el desempeño del personal operativo de la minería Bosque de Oro.

#### **6.2.2. Específicos**

- Planear actividades de incentivo que permitan mejorar el comportamiento organizacional del personal de la minería.
- Establecer programas que incentiven el desempeño laboral del personal operativo de la minería Bosque de Oro.
- Capacitar al personal sobre el comportamiento organizacional que se debe manejar en la minería Bosque de Oro.

### **6.3. Justificación**

El comportamiento organizacional es uno de los puntos con mayor relevancia dentro de una compañía, puesto que, de esto depende el funcionamiento óptimo de las actividades que a nivel organizacional deben realizarse, considerando que para que el trabajo es necesario que quienes laboran sienta que se encuentran en un ambiente armónico, donde sea posible desarrollar sus habilidades con eficiencia y eficacia.

Es necesario que el ambiente laboral este apto para los colaboradores, siendo este una base principal para que se forme el comportamiento de quienes trabajan. Cuando dentro de una institución no se maneja un adecuado comportamiento organizacional, comienzan a surgir ciertos problemas que inciden negativamente en el desempeño de quienes laboran, provocando

deficiencia en el desarrollo de las actividades, considerando que aquello puede traer consigo situaciones contraproducentes para la organización.

En ese sentido, surge la importancia de que se fomente un comportamiento organizacional armónico entre los trabajadores de la minería Bosque de Oro, que permita que el personal pueda convivir entre compañeros sin la necesidad de que el ambiente se sienta poco satisfactorio para laborar. Esto logrará que el desempeño de los mismos para las actividades designadas sea en un mayor nivel, buscando el beneficio no solo a un grado personal sino también organizacional.

### **Beneficiarios**

Los beneficiarios de la propuesta, de forma directa, son los trabajadores de la minería Bosque de Oro, sobre todo el personal operativo, porque al mejorar el comportamiento organizacional, por medio de estrategias internas, capacitación, incentivos y control en su desempeño, la compañía tendrá un mejor rendimiento en sus resultados. Así mismo, en un sentido más general, beneficia a la minería, porque al mejorar las relaciones y el ambiente de trabajo, los colaboradores ejecutaran sus tareas asignadas con la mayor predisposición, aumentando la productividad con los objetivos organizacionales establecidos.

## **6.4. Descripción de la propuesta**

### **6.4.1. Actividades**

#### **6.4.1.1. Programas de Incentivos**

Por medio de los programas de incentivos para los trabajadores que laboran en la minería Bosque de Oro se podrá motivar a los mismos, para que laborar sea un momento grato y satisfactorio, donde ellos sientan que están realizando lo que les gusta y con la mejor actitud.

##### *a) Empleado del mes*

Una de las actividades que mayor motivación genera, es hacerle saber al trabajador que dentro de la organización se valora cada esfuerzo dado en su labor, por lo que es necesario que ellos sientan que recibir un premio por su rendimiento, es fruto del buen trabajo que realizan. Para ello se tendrá un control

de metas mensualmente, indicada a cada trabajador, punto que estará supervisado por los distintos responsables de cada área, haciendo que al final de cada mes, el registro obtenido de resultados de los colaboradores que mejor desempeño han mostrado en el trabajo. El incentivo viene dado con un certificado donde se recalca el mérito obtenido, de forma digital.

*b) Celebración de cumpleaños*

Los cumpleaños son fechas especiales para las personas, considerando que es una celebración personal, donde es satisfactorio que tomen en cuenta ese día, se pretende dar una muestra de afecto en estas fechas a los colaboradores, para que ellos no únicamente sientan que el incentivo se lo realiza por trabajo, sino por consideración como persona y como parte de la organización.

*c) Día del padre y de la madre*

En fechas especiales como el día de la madre y del padre, se pretende premiar a un padre y a una madre que pertenezcan a la organización, esto por medio de un sorteo, el premio consta de una cena en un restaurante donde puedan disgustar de todo lo que quieran, en efecto, al ganador con su respectiva familia, para que puedan compartir un momento ameno con sus seres queridos, considerando que eso en el trabajador generar alegría y satisfacción por formar parte de una organización que toma en cuenta momentos que se consideran especiales para todos.

#### **6.4.1.2. Programas sociales**

Los programas sociales tienen un sentido de convivencia, por ello, una de las actividades estará enfocadas en la recreación entre el personal de la organización, misma acción que será realizado fuera del tiempo de trabajo, libre de cualquier acto que involucre situaciones empresariales, sino más bien, en esto, los trabajadores realizarán juegos recreativos, elecciones de equipo para actividades deportivas.

En los juegos deportivos se proponen actividades donde se haga la inclusión de hombres y mujeres, al finalizar cada actividad deportiva, se premiará a los equipos ganadores, dándoles como reconocimiento un trofeo al grupo

triunfador. Estos trofeos se valoran en un costo de \$40 a 50\$, y a los demás jugadores se los premiará con una medalla de participación que su costo.

#### 6.4.1.3. Pausa activa de recreación interna

Se considera que las horas laborables, aunque son dadas en función al número de actividades a realizar, en muchas ocasiones el trabajo excesivo o constante genera cansancio y estrés, entonces, frente a eso, se pretende realizar actividades de recreación interna, entre las actividades a considerar están:

- A) Juegos de mesa, como jenga, ajedrez, entre otros.
- B) Dinámicas para trabajadores, enfocados en el mejoramiento de las relaciones sociales.
- C) Charlas motivacionales en los exteriores de la empresa, para un cambio de lugar, saliendo del espacio rutinario.

#### 6.4.2. Cronograma de actividades

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Celebración de cumpleaños	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Día del padre y de la madre					■	■						
Empleado del mes	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Juegos recreativos (deportes)				■				■				■
Juegos de mesa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Elaborado por Moreira y Peláez, 2022.

Para la verificación del adecuado planteamiento de estrategias, se harán pequeñas encuestas a los trabajadores sobre el comportamiento organizacional que ellos mantienen en la organización, de la misma manera se realizaran supervisiones seguidas, según las fechas de cada actividad.

## Conclusiones

El presente trabajo planteó como objetivo general evaluar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro, logrando obtener como respuesta que, en efecto, ambas tienen una relación altamente significativa, lo que hace referencia que el comportamiento organizacional si incide en el desempeño que los trabajadores muestran en la organización.

De acuerdo al primero objetivo de investigación fue posible la revisión de teorías relacionadas a las variables de estudio, permitiendo sustentar de manera teórica y práctica nuestro estudio. Se evidenció que el comportamiento organizacional tiene estrecha relación con la productividad, y que, además, varios factores pueden ser incidentes en el desarrollo de la misma, como el ausentismo, rotación de personal y demás, por lo que es necesario que dentro de la organización se maneje un orden de lo que compone las actividades de los trabajadores. Por otro lado, el desempeño laboral se definía por el nivel de compromiso de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos empresariales, siendo esto como meta principal de la razón del trabajo.

En lo que respecta a la evaluación del comportamiento organizacional y el desempeño del personal de la empresa, los resultados arrojaron que ambas variables manejan una estrecha relación, puesto que los trabajadores consideran que los cambios rotativos que la compañía suele tener de manera seguida hacen que su trabajo se complique, debido a la nueva adaptación que deben tener frente a las modificaciones.

Se concluye que la minería deja parcialmente a un lado la reacción de los trabajadores frente a los cambios seguidos que muestran, lo que hace que la productividad de ellos disminuya y traiga consigo un menor rendimiento en sus actividades, por lo que la creación de un plan de estrategias para mejorar o solucionar las problemáticas existentes es el mejor recurso, para que se pueda notar cambios en el entorno de la minería Bosque de Oro.

## **Recomendaciones**

Es recomendable que se realice investigaciones referentes a las variables comportamiento organización desempeño laboral, para capacitar al personal y de tal manera que estos tengan la actitud y el conocimiento necesario para realizar de manera excelente su trabajo día a día.

Realizar estudios que permitan la comparación con otras organizaciones que manejan la misma línea laboral en distintas partes de las provincias del país, considerando como referencia la investigación para otros trabajos.

Se recomienda la implementación de las estrategias plasmadas en la propuesta para que estas sirvan como ayuda para mejorar el desempeño laboral y a su vez que el comportamiento organizacional sea regulado.

Es necesario que el equipo gerencial de la minería Bosque de Oro este en predisposición de brindar apoyo para la aplicación de las estrategias elaboradas, para que estas tengan un mayor nivel de eficacia en los trabajadores.

Es recomendable que se realicen evaluaciones posteriormente a los trabajadores, para conocer si las actividades propuestas han permitido cambios positivos en la organización, dándole paso al cumplimiento de objetivos empresariales.

## Referencias

- Aktouf, Omar, Suarez, y Tirso. (2021) Administración, Tradición. Revisión y Renovación. México: Pearson
- Asamblea constituyente. (2020). *Asamblea constituyente*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Castillo, H., & Lozano, S. (2020). *Comportamiento organizacion en el area de produccion de una empresa editora*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5422/EI-comportamiento-Organizacional-en-el-area-de-produccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, Idalberto (2009) Comportamiento Organizacional (2da Edición) México, Editorial. Mc Graw - Hill / Interamericana Editores SA.
- Díaz, María Elena (2012). “Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los equipos de trabajo en instituciones de educación superior”. Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/548/1/RI000181.pdf>
- Dubrin, Andrew J; (2003) Fundamentos De Comportamiento Organizacional (2ª ED.) México. Editorial Thopson Paraninfo
- Alvarez, F. (2020). *Productividad* . Obtenido de [https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm#:~:text=Segun-Kazukiyo-La-productividad-es,expresa-la-calidad\(6\)](https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm#:~:text=Segun-Kazukiyo-La-productividad-es,expresa-la-calidad(6)).
- Alvarez, G. (2019). *Satisfacción del trabajo*. Obtenido de [https://www.psicologia-cientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen-Domsch-y-Cascorbi\(2007,\(1986-en-Morillo](https://www.psicologia-cientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen-Domsch-y-Cascorbi(2007,(1986-en-Morillo).
- Asamblea constituyente. (2020). *Asamblea constituyente*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Castillo, H., & Lozano, S. (2020). *Comportamiento organizacion en el area de produccion de una empresa editora*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5422/EI-comportamiento-Organizacional-en-el-area-de-produccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, R. (2021). *Rotación de personal* . Obtenido de <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/deloitte-analytics/articles/costos-de-rotacion-del-personal.html>

- Ferri, M. (2022). *Ausentismo* . Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/9911/capitulo1.pdf>
- Greggio, B. (2019). *Comportamiento organizacional* . Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Hoz, E. d., Fontalvo, T., & Morelos, J. (2018). *Productividad*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)
- Leon, J. (2017). *Enfoque descriptivo* . Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf>
- Loor, J. (2016). *Evlauacion del desempeño de las variables del comportamiento organizacional en la pasteurizadora El Ranchito*.
- Mandamiento, A. (2017). *Metodo deductivo-inferencial*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8381/Mandamiento\\_OAH-Ruiz\\_AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Segun-Gomez\(2004\) el-metodo,necesariamente-seda-la-consecuencia.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8381/Mandamiento_OAH-Ruiz_AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Segun-Gomez(2004) el-metodo,necesariamente-seda-la-consecuencia.)
- Montoya, C. (2019). *Evlauacion del desempeño como herramienta para el analisis del capital humano* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Mora, L. (2018). *Metodologia de la investigación* . Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/garcia\\_m\\_f/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_m_f/capitulo4.pdf)
- Pujol, L. (2018 ). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes* . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Rodriguez, D. (2020). *Beloro C.L*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8857/1/TTUACE-2016-CA-CD00106.pdf>
- RUC Ecuador. (2018). *Empresa Bosque de Oro* . Obtenido de <https://rucecuador.com/rucsri/explotacion-minera-bosque-oro-bosoromin-0791797500001>
- Salazar, T. (2016). *Identifiacion de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas*. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar\\_Prado\\_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Segun-Chiavenato\(2009\)define,de-la-organización\(despido\).](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Segun-Chiavenato(2009)define,de-la-organización(despido).)
- Stephen, R. (2018). *Comportamiento organizacional* . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

- Tongo, M. (2018). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administracion y finanzas*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/721/Tongo-Vasquez-Max-Jackson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, P. (2021). *Liderazgo y direccion* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>
- Uriarte, M. (2019). *Ausentismo laboral*. Obtenido de <https://omniawfm.com/blog/consejos-para-reducir-ausentismo.php>
- Vidaurre, R. (2019). *Diagnostico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones* . Obtenido de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Biblioteca-Virtual/Tesis/03/MPO/ADVD0001155.pdf>

## APENDICES

### ENCUESTA REALIZADA

**Objetivo:** Analizar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro.

**Instructivo:** Para llenar la encuesta lea con atención las preguntas y respondan según su criterio.

De acuerdo a su criterio señale con una X una opción de la siguiente escala:

<b>Totalmente desacuerdo</b>	<b>1</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>2</b>
<b>Ni acuerdo ni desacuerdo</b>	<b>3</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>4</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>5</b>

#### Información general

**Genero**

**Masculino**

**Femenino**

No.	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Comportamiento organizacional</b>					
	<b>Productividad</b>					
1	¿El cargo como personal operativo dentro de la minería lo hace sentir como un trabajador productivo?					
2	¿Considera que ha sido posible alcanzar las metas establecidas para las tareas asignadas como personal operativo?					
3	¿Considera productivos los resultados que se obtienen de la producción en su trabajo?					
	<b>Ausentismo</b>					
4	¿Considera que el grupo de personal operativo es suficiente para cumplir con los objetivos de la minería?					
5	¿Es necesario que se reclute mas personal para agilizar el trabajo dentro de la minería?					
6	¿Considera que la ausencia de ciertos trabajadores consecutivamente desequilibra el trabajo que se realiza?					
	<b>Rotación del personal</b>					
7	¿Cree que el cambio constante de trabajadores en el área afecta en la producción de su trabajo?					
8	¿Considera necesario que se fijen a los trabajadores para un solo cargo dentro de la minería?					
9	¿Cree que la rotación del personal retrasa la obtención de resultados de la producción?					
	<b>Satisfacción laboral</b>					
10	¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desempeñar sus actividades?					
11	¿Se maneja una relación armoniosa entre el personal operativo y demás trabajadores de la minería?					
12	¿Se debería mejorar el ambiente y relación de trabajo en la minería?					

No.	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Desempeño del personal operativo</b>					
	<b>Rendimiento en el trabajo</b>					
1	¿Considera que el tiempo laboral que maneja le permite cumplir con las actividades que debe realizar en el trabajo?					
2	¿Se mantiene motivado para ejecutar las actividades laborales que le designan en la compañía?					
3	¿Aprovecha su tiempo laboral al máximo para rendir en su trabajo?					
	<b>Lealtad</b>					
6	¿Se encuentra realmente comprometido con su trabajo en la compañía?					
7	¿Abandonaría la compañía por otra propuesta de trabajo en otro lugar?					
8	¿Piensa a menudo en buscar otro trabajo?					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
11	¿Cree que es más beneficioso el trabajo en equipo dentro de la compañía?					
12	¿Considera que brinda apoyo a algún compañero cuando no puede realizar alguna actividad completamente solo?					
13	¿Existe compromiso entre usted y sus compañeros cuando de realizar una actividad laboral en conjunto se trata?					
	<b>Calidad del trabajo</b>					
16	¿Considera que realiza un trabajo eficaz y eficiente dentro de la compañía?					
17	¿La compañía le brinda los materiales apropiados para realizar un trabajo de calidad?					
18	¿Cree que debe haber cambios en las estrategias de trabajo para aumentar el desarrollo de la compañía?					

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Marian Dayanara Moreira Camino, con C.C: # 1206440404 y Jimmy William Peláez Zambrano con C.C: # 0703775064 autores del trabajo de titulación: Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023



---

Nombre: Moreira Camino Marian Dayanara  
C.C: 1206440404



---

Nombre: Peláez Zambrano Jimmy William  
C.C: 0703775064

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACION</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de Oro.		
<b>AUTOR:</b>	Moreira Camino Marian Dayanara, Peláez Zambrano Jimmy William.		
<b>REVISOR/TUTOR:</b>	Tobed Cabello Jenifer Pilar		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	02 de agosto del 2023	<b>No. DE PAGINAS:</b>	53
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	<b>Comportamiento Organizacional, Cultura, Clima, cambio y Desarrollo Organizacional”</b>		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Palabras Claves: Comportamiento Organizacional, Personal Operativo, Desempeño Laboral.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>En la actualidad los directivos de las distintas organizaciones muestran algún tipo de interés creciente por conocer los resultados que ejercen sobre su personal a nivel organizacional, por ello la presente investigación tiene como objetivo evaluar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro. A eso, se aplicó una metodología con diseño mixto, cuantitativo-cualitativo, con enfoque descriptivo, deductivo y transversal; se utilizó una muestra de 40 personas, entre ellos el jefe del personal operativo y los trabajadores, como técnica se aplicó una encuesta con escala de Likert. Los resultados arrojaron que existe una correlación significativa y directa entre el comportamiento organizacional y desempeño del personal operativo de 0.717, ubicándose en el nivel <math>p &lt; 0.01</math>. Se concluyó que la minería deja parcialmente a un lado la reacción de los trabajadores frente a los cambios seguidos que muestran, lo que hace que la productividad de ellos disminuya y traiga consigo un menor rendimiento en sus actividades, por ellos se creó un plan de mejora para maximizar el rendimiento laboral entre los colaboradores.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono: 0993023936, 0997235182</b>		E-mail: marian.moreira@cu.ucsg.edu.ec jimmy.pelaez@cu.ucsg.edu.ec
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa</b>		
	<b>Teléfono: +593 99 241 0481</b>		
	<b>E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec</b>		