

EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES COMPETITIVAS EN LA ASOCIACIÓN AMUCOMT

EVALUATION OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND COMPETITIVE SKILLS IN THE AMUCOMT ASSOCIATION

Peñarrieta Párraga Bryan Adonis¹; Álava Párraga Junior Ignacio²; Toala
Mendoza Susy Tatiana³

^{1,2,3} Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – Ecuador

¹ Correo: bryan.penarrietapa@espam.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3547-6403>

² Correo: junior.Alava@espam.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6997-1592>

³ Correo: susy.toala@espam.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0898-7826>

RESUMEN

En las organizaciones es fundamental estudiar el comportamiento organizacional, dado que este fenómeno evalúa las actitudes de los individuos tanto de manera grupal como individual. Por otro lado, las habilidades competitivas hacen referencia sobre las destrezas y capacidades que tienen los empleados, por este motivo se plantea el objetivo de evaluar el comportamiento organizacional y habilidades competitivas para el fortalecimiento de la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, en la que se emplea la investigación bibliográfica, de campo y correlacional, utilizando el instrumento de la encuesta previamente validada, cuya muestra fue de 29 socios seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. De acuerdo a los resultados, se evidencia que el comportamiento organizacional de la asociación es óptimo, no obstante, los empleados presentan debilidades en ciertas capacidades competitivas, En conclusión, la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua presenta un nivel de comportamiento organizacional estable, pero su influencia no es homogénea, principalmente en la generación de habilidades competitivas como la autoconfianza y la resolución de problemas.

Palabras clave: comportamiento, habilidades, asociación, correlación, organización.

ABSTRACT

In organizations, it is essential to study organizational behavior, since this phenomenon evaluates the attitudes of individuals both as a group and individually. On the other hand, competitive skills refer to the skills and abilities that employees have, for this reason the objective of evaluating organizational behavior and competitive skills for the strengthening of the Association of Community Women of Tosagua is proposed. This research has a quantitative approach, in which bibliographic, field and correlational research is used, using the instrument of the previously validated survey, whose sample was 29 partners selected through convenience sampling. According to the results, it is evident that the organizational behavior of the association is optimal, however, the employees present weaknesses in certain competitive capacities, In conclusion, the Association of Community Women of Tosagua presents a stable level of organizational behavior, but its influence is not homogeneous, mainly in the generation of competitive skills such as self-confidence and problem solving.

Keywords: behavior, skills, association, correlation, organization.



1. INTRODUCCIÓN

Arce y Pérez (2020) puntualizan que “a nivel global el comportamiento organizacional surge como un área de investigación que contribuye al desempeño profesional de los gestores en recursos humanos desde un perfil multidisciplinario, con fuertes bases en la psicología y psicología social” (pág. 5). García et al. (2019) infieren que el comportamiento organizacional (CO) permite investigar la conducta de los individuos dentro de las instituciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

El comportamiento organizacional (CO) se compone de un grupo de personas que son parte de una empresa, en donde éste vela por la estructura conductual de los individuos, en este sentido Robbins (2010, como se citó en Pérez, 2022) menciona que “el comportamiento organizacional permite estudiar la influencia estructural de individuos y grupos a través de su comportamiento, con el propósito de emplear el saber, para perfeccionar el desempeño organizacional” (pág. 41). También Villacis (2023) aporta que “El CO comprende una serie de características que permiten la comprensión del fenómeno conductual de los individuos en un entorno de trabajo, vinculados con los elementos del entorno y la estructura organizativa” (pág. 20).

En este sentido, en el CO se destacan variables como dependientes e independientes, que de acuerdo a Vera (2021) menciona que se “reconoce tres niveles del comportamiento organizacional (individual, grupal y de sistema organizacional), mismos que constituyen variables independientes, que son la causa de las variables dependientes” (pág. 3). Con base a lo citado, se interpreta que en las variables independientes se encuentran aspectos como: a nivel individual, a nivel de grupo y a nivel de sistemas de organización. He aquí donde se toma en consideración las habilidades competitivas perteneciente a la variable de nivel individual. Santamaria et al. (2020) señalan que, las habilidades competitivas hacen el uso de recursos tangibles y capacidades intangibles que desarrolla un empresario para mejorar la eficiencia y toma de decisiones que conducen a ventajas y éxito empresarial.

Desde una perspectiva general, las habilidades competitivas radican en las actitudes de los individuos y cómo éstas aportan al desarrollo y crecimiento organizacional. Además, en muchos casos pueden proporcionar conocimientos de nuevas tendencias de mercado, como consecuencia las organizaciones están en

constantes cambios en dirección al mundo de la digitalización, en donde los individuos deben ir a la par y en constante adaptación. Deloitte, (2017 citado por Guerrero et al. 2022) aclara que “a medida que las organizaciones se vuelven más digitales se enfrentan a un imperativo indispensable de rediseñarse, por ende, los individuos deben actuar de manera eficiente adaptándose a las exigencias de los puestos de trabajo” (pág. 3).

En la actualidad, el comportamiento organizacional se enfoca en la mejora de sus diferentes áreas, como la cultura organizacional, el clima organizacional, el trabajo en equipo, etc. Es por ello, que influye de manera óptima en las habilidades competitivas, tal como lo mencionan Cordero et al. (2020) “El desarrollo de estas capacidades permiten resolver efectivamente los problemas y enfrentar de manera correcta la jornada laboral” (pág. 44).

En Ecuador, el comportamiento organizacional ha adquirido mayor relevancia en lo que respecta a la gestión humana, este término toma en consideración a la empresa como un ente dinámico conformado por individuos con cualidades únicas y singulares, que al interrelacionarse en grupos o pares se vuelve una unidad activa, cabe destacar que Llanos, (2016, como se citó en Massa, 2023) menciona que de hecho, se lo relaciona como un campo de estudio direccionado a comprender el actuar de las personas en el entorno de una organización.

En un mercado desarrollado, las organizaciones se ven obligadas a mejorar constantemente en todos sus ámbitos, por ello es imprescindible contar con personal que esté dispuesto a mejorar día a día sus habilidades, por tal motivo, deben estar capacitados y ser eficientes, en este sentido Obando (2020) aporta que “la capacitación puede lograr un impacto positivo sobre los trabajadores comprometiéndolos con sus labores habituales” (pág. 6). Hecho que concuerda con lo mencionado por Honores et al. (2020) donde indican que “las capacitaciones permiten la mejora continua de los trabajadores en la organización aumentando la productividad a través de la eficiencia” (pág. 2).

En la provincia de Manabí, en el cantón Tosagua se encuentra la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua (AMUCOMT), la agrupación desarrolla la actividad económica de comercialización de varios productos entre los principales se encuentran: maíz, maní, cacao, etc. Se evidencia un bajo nivel de formación académica y carencia de conocimientos administrativos principalmente en la

gestión del personal, provocando deficiencias en el comportamiento organizacional y la generación de habilidades competitivas en los directivos y demás colaboradores afectando directamente las labores en función a la mejora de la competitividad y rendimiento de AMUCOMT, que como lo mencionan Saltos y Sanclemente (2019) “la falta de conocimiento y capacitación de los integrantes de la asociación ha ocasionado pérdidas de ingreso y de competitividad frente al mercado”(pág. 15).

Este trabajo se justifica de manera teórica, puesto que aporta a la rama de investigación tanto del comportamiento organizacional como las habilidades competitivas, que han sido poco estudiadas dentro de las asociaciones, recalcando que, serán de utilidad para que los nuevos investigadores tengan sustentos bibliográficos y hallazgos sobre el tema para la elaboración de estrategias y estudios que ayuden en el fortalecimiento de las organizaciones; en especial a las asociaciones, es así que Falcon, (2022) aclara que la justificación a nivel teórico permite incrementar la información que se tiene de ambas variables, partiendo de conocimientos y teorías previas, en este caso sobre el comportamiento organizacional y las habilidades competitivas, tema que es de gran relevancia para el sector asociativo, pues el talento humano es una pieza muy importante para el desarrollo de las actividades productivas y administrativas.

También, contribuye de manera eficiente con la sociedad, en el sentido de proporcionar conocimientos sobre las variables en estudio y cómo éstas logran beneficiar a la misma, posibilitando el desarrollo de estrategias y acciones que impulsen un mayor desempeño de la organización, y con ello mayor participación en el mercado fortaleciendo las relaciones entre los miembros de la asociación y promoviendo un entorno de trabajo armonioso, efecto Bedoya, (2020) manifiesta que “toda investigación debe tener cierta relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando alcance o proyección social” (pág. 71). Por lo cual, el objetivo principal de esta investigación se fundamenta en evaluar el comportamiento organizacional y habilidades competitivas para el fortalecimiento de AMUCOMT.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el mismo que se realizó en la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua ubicada en la provincia de Manabí, en donde se estudia el comportamiento organizacional y habilidades competitivas. La población considerada fueron los 50 socios que están involucrados activamente en las actividades de AMUCOMT, considerando la limitada población se optó por aplicar un muestreo por conveniencia, obteniendo un total de 58% de la población, es decir, 29 socios encuestados.

En cuanto a los tipos de investigación utilizados son la bibliográfica que permitió recopilar información de fuentes documentales como artículos científicos, tesis y libros para conocer los antecedentes del tema en estudio, al igual que los instrumentos dirigidos a evaluar las variables comportamiento organizacional y habilidades competitivas en la asociación. De igual manera se empleó la investigación de campo con la finalidad de recopilación información directamente de la asociación mediante una encuesta dirigida a los socios de AMUCOMT. Por último, la investigación correlacional, se aplica con el fin de medir o verificar la relación existente entre las variables en estudio.

En lo que concierne a los métodos utilizados, el analítico y descriptivo permitieron examinar y catalogar datos relevantes del estudio haciendo énfasis en las variables evaluadas, el método deductivo estableció relaciones específicas entre variables y formulación de hipótesis que se pudieron validar mediante la observación o experimentación tal como lo especifica Palmero (2021), “el método deductivo permite la explicación de un componente teórico que da lugar a una hipótesis específica” (pág. 15).

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron las encuestas validadas relacionadas a las variables de comportamiento organizacional Villacis (2023) y habilidades competitivas Chaca y Contreras (2022), tomando como referencia la escala de Likert en donde son interpretados de la siguiente forma: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre. Además aplicó la herramienta o software SPSS, el cual sirvió para la tabulación y organización de datos, posibilitando conocer si se llegó a cumplir la hipótesis infiriendo en la toma de decisiones, o verificar ciertos aspectos que contenían las fases, tales como la verificación de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach, que como lo menciona

en su obra Chala (2023), “La fiabilidad de la escala debe obtenerse con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo” (pág. 17).

También, se verificó la normalidad de los datos mediante la herramienta SPSS, con el fin de identificar qué tipo de coeficiente aporta a la investigación, en vista a que los datos obtenidos son irregulares, se optó por usar el coeficiente de correlación Spearman que como lo mencionan Sánchez et al. (2020, como se citó en Apaza et al. (2022) “es un estimador no paramétrico utilizado en variables que no necesariamente cumplen criterio de normalidad”(pág. 3).

3. RESULTADOS

Obtenidas las respuestas de la encuesta se procedió a realizar el análisis de los datos, los cuales se muestran en las siguientes tablas. Cabe mencionar, que se optó por usar la media aritmética para la representación de los datos, debido a que proporciona una visión general de la tendencia central de las respuestas, siendo útil para entender el comportamiento de los encuestados, además permite comparar la puntuación entre dimensiones o ítems, la misma se obtuvo al sumar las respuestas de cada pregunta y dividir por el número de respuestas, de esta manera se presentan los siguientes hallazgos.

Tabla 1
Análisis de la fiabilidad

Análisis de fiabilidad de comportamiento organizacional y habilidades competitivas		
Variabes	Elementos	Fiabilidad
Comportamiento organizacional	10	,797
Habilidades competitivas	15	,733

Fuente: Elaboración propia

Con base a los resultados de la tabla 1, se observa que las variables de estudios presentan consistencia interna aceptable, indicando que los elementos que forman parte del comportamiento organizacional y habilidades competitivas son coherentes entre sí, posibilitando la continuidad de la investigación en la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua (AMUCOMT).

Tabla 2
Dimensión de productividad

Productividad	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿Considera que las herramientas de trabajo que les brindan a los empleados les permiten ser más productivo en la obtención de resultados?	0%	0%	21%	34%	45%	4,241
P2. ¿La institución realiza seguimiento y control al cumplimiento de las tareas asignadas hacia los empleados?	0%	0%	21%	41%	38%	4,172
Total	100%					4,2069

Con respecto a la evaluación de la productividad realizada en la tabla 2, refleja una media de 4,241 en la pregunta 1, indicando que los encuestados poseen una percepción bastante positiva, en relación a las herramientas de trabajo, puesto que, les permite ser más productivos en el desarrollo de sus tareas laborales, evidenciándose en la obtención de resultados eficientes. Así mismo, en la pregunta dos muestra un valor de 4,172, lo que significa que los socios de AMUCOMT consideran que existe un buen manejo en los mecanismos de seguimiento y control de las tareas lo cual contribuye al alcance de los objetivos, crecimiento y desarrollo de la asociación.

Tabla 3
Dimensión de comunicación

Comunicación	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿Los empleados tienen la oportunidad de establecer una comunicación directa con todos los niveles de la empresa?	0%	7%	17%	24%	52%	4,207
P2. ¿Se les comunica con anticipación a los empleados referente a los cambios efectuados en su área de trabajo?	0%	0%	17%	28%	55%	4,379
Total	100%					4,293

En relación a los datos obtenidos se demuestra mediante la media aritmética es de 4,207, lo que significa que los canales de comunicación de AMUCOMT permiten establecer relaciones directas, posibilitando accesibilidad y apertura en los diferentes niveles jerárquicos, por lo cual, el ítem dos evaluado en la tabla 3, indica transparencia en la gestión de cambios realizados por parte de la asociación, siendo importante para la adaptación y productividad de los empleados en las distintas áreas departamentales, teniendo en cuenta su valoración de 4,379.

Tabla 4
Dimensión de ambiente organizacional

Ambiente organizacional	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿El ambiente organizacional les brinda a los empleados la comodidad para desarrollar sus funciones laborales?	0%	0%	38%	17%	45%	4,069
P2. ¿Existe un trato equitativo de respeto y armonía con los colaboradores en el entorno laboral?	0%	0%	10%	38%	52%	4,414
Total	100%					4,241

Los resultados evidencian que el ambiente organizacional de la entidad de estudio, brinda las condiciones óptimas para el desarrollo de las funciones laborales lo que menciona la pregunta 1, obteniendo un valor promedio de 4,069, sugiriendo que el entorno de trabajo es cómodo en aspectos físicos, colaboración, disponibilidad de herramientas, entre otros. Por consiguiente, se observa que entre los datos presentados en la tabla 4, el ítem dos tiene mayor puntuación con un 4,414, indicando que los colaboradores reciben un trato justo y; a su vez se fortalecen las relaciones laborales basadas en la armonía, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo.

Tabla 5
Dimensión de innovación

Innovación	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿Considera que la institución fomenta formas de trabajo innovadoras?	0%	3%	7%	34%	55%	4,414
P2. ¿Los empleados disponen de herramientas tecnológicas modernas que faciliten el trabajo?	0%	7%	7%	17%	69%	4,483
Total	100%					4,448

Respecto a la tabla 5, se observa una valoración positiva de 4,414, debido a que los encuestados consideran que sí se implementan formas de trabajo renovadoras dado que el uso de herramientas tecnológicas les permite mejorar continuamente sus procesos, y que sus empleados realicen actividades de forma eficiente y efectiva. Por lo tanto, los resultados en la pregunta 2 demuestran una media aritmética de 4,483 que fomentar la innovación en el trabajo es esencial para mantener la competitividad de la asociación.

Tabla 6
Dimensión de compromiso

Compromiso	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿Considera usted que los empleados se sienten comprometido con su trabajo?	0%	0%	0%	7%	93%	4,931
P2. ¿Cree usted que los empleados se identifican con la cultura organizacional de la institución?	0%	0%	7%	24%	69%	4,621
Total	100%					4,776

Mediante la tabla 6, se comprueba que los colaboradores presentan un compromiso bastante significativo para AMUCOMT reflejando una media casi de perfecta de 4,931, lo que indica que tienden a ser más productivos y leales. También, significa que los empleados se encuentran motivados y dedicados en los roles asignados. Asimismo, se comprueba que existe una fuerte identificación con la cultura organizacional como las normas o valores de la entidad, tal como se muestra en la pregunta dos con un resultado de 4,621.

Tabla 7
Dimensión de adaptabilidad

Adaptabilidad	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿El personal de AMUCOMT Se ajusta a la modalidad de cambio de trabajo de manera remota?	0%	0%	14%	38%	48%	4,345
P2. ¿Piensa usted que el empleado se adapta continuamente a nuevas y mejores formas de llevar a cabo estrategias para realizar las actividades del área de trabajo?	0%	0%	10%	21%	69%	4,586
P3. ¿Los empleados se comprometen adaptarse a las nuevas formas de trabajo cumpliendo objetivos dentro de la empresa?	0%	0%	3%	38%	59%	4,552
Total	100%					4,494

En la tabla 7, se evidencia el valor de 4,494 en la dimensión adaptabilidad, lo que revela que para los encuestados el personal se adapta moderadamente a los cambios remotos de trabajo, por ende, buscan formas para la implementación de estrategias efectivas, con la finalidad de mejorar su desempeño laboral. No obstante, se refleja la disposición y capacidad de los empleados para cumplir con los objetivos planteados, y de esta manera alcanzar el éxito de la entidad.

Tabla 8
Dimensión autoconfianza

Autoconfianza	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿A los empleados les cuesta trabajo recuperarse después de haber obtenido un resultado negativo?	0%	10%	38%	17%	34%	3,759
P2. Cuando los empleados toman una decisión importante ¿su estado de ánimo se ve afectado? Se nota asustado, preocupado, triste entre otros.	7%	7%	41%	24%	21%	3,448
P3. ¿Los empleados asumen responsabilidades frente a una urgencia en la solución y busca alternativas creativas?	0%	3%	14%	31%	52%	4,310
Total	100%					3,839

El resultado general obtenido en la tabla 8 es de 3,839 promedio de la dimensión autoconfianza, lo que demuestra que los empleados presentan dificultades al obtener un resultado negativo demostrado en la pregunta 1, donde se obtuvo una media moderadamente baja correspondiente a 3,759, este aspecto señala la oportunidad de mejorar la resiliencia organizacional de AMUCOMT, con la finalidad de manejar adecuadamente contratiempos o imprevistos porque se evidencia que los colaboradores enfrentan desafíos para encontrar soluciones a problemas urgentes, por ende, su estado de ánimo se ve afectado al presentar estrés emocional cuando se toman decisiones importantes, como hace mención la pregunta dos.

Tabla 9
Dimensión de comunicación efectiva

Comunicación efectiva	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	Calificación					
	-				+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿Los empleados comunican con tiempo la información que necesita para desempeñar sus funciones de una manera correcta?	0%	0%	21%	21%	59%	4,379
P2. ¿Asiste a las reuniones, programas y capacitaciones de la organización?	0%	0%	3%	14%	83%	4,793
P3. ¿El área a la que pertenece el personal de AMUCOMT toma en cuenta y valora sugerencias y opiniones antes de tomar una decisión?	0%	14%	14%	17%	55%	4,138
Total	100%					4,437

La comunicación facilita la retroalimentación en los distintos niveles de la organización, es un factor clave para evitar malos entendidos. Por lo tanto, en los resultados de la tabla 9, se corrobora bajo una media general de 4,437 que la eficiencia y puntualidad de la información es idónea, en donde se destaca el compromiso de los empleados al asistir a las reuniones, programas y capacitaciones, dado que son esenciales para mejorar en el desempeño de sus tareas. Posteriormente, se aprecia que las sugerencia y opiniones son consideradas en la toma de decisiones, fomentado la participación activa de los empleados.

Tabla 10
Dimensión de habilidades de resolución de problemas

Habilidades de resolución de problemas	1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre					MEDIA
	-	Calificación			+	
	1	2	3	4	5	
P1. ¿El personal conoce cuando algo no está bien e intenta buscar soluciones?	0%	0%	24%	10%	66%	4,414
P2. ¿El personal si no está de acuerdo con una decisión que toma su equipo de trabajo, se molesta con sus colegas?	14%	21%	24%	0%	41%	3,345
P3. ¿El personal considera que solo los directivos son las personas indicadas para participar en la búsqueda de alternativas?	17%	7%	38%	10%	28%	3,241
Total	100%					3,667

En la dimensión habilidades de resolución de problemas en la tabla 10, se aprecia un valor promedio de 3,667, indicando que se deben realizar mejoras en ciertos aspectos como la gestión de conflictos para manejar los desacuerdos sin afectar las relaciones laborales y fortalecer la colaboración en equipo; además, los resultados encontrados de la pregunta tres, demuestran que la mayoría de los encuestados arrojaron una valoración no muy factible, con un valor promedio de 3,241 en relación a la búsqueda de alternativas, ya que en efecto siendo una asociación todos pueden ser partícipe de múltiples soluciones que servirán para la resolución de problemas eficaces.

Tabla 11
Prueba de normalidad de las variables

SHAPIRO-WILL			
Variables	Estadístico	GI	Sig.
Comportamiento organizacional	,916	29	,024
Habilidades competitivas	,936	29	,078

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 11, se puede apreciar que el comportamiento organizacional no sigue una distribución normal, mientras que las habilidades competitivas presentan una distribución normal de los datos, por lo tanto, el coeficiente de correlación de Spearman es la opción más adecuada porque las variables de estudio no presentan una distribución normal simultánea.

Tabla 12
Valores de correlación Spearman.

RANGO	RELACIÓN
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: adaptada de cita Montes et al. (2021)

Para realizar la correlación entre el comportamiento organizacional y habilidades competitivas se consideraron los rangos establecidos por Montes et al. (2021) el cual señala que a partir de 0,01 hay relación en las variables de estudio.

Tabla 13
Análisis de correlación de las variables comportamiento organizacional y habilidades competitivas mediante el coeficiente Spearman

		Habilidades competitivas
Comportamiento organizacional	Correlación de Spearman	.559**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	29

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

Fuente: Elaboración propia

La relación observada entre las dos variables es considerable, lo que significa que a medida que el comportamiento organizacional aumenta o disminuye se asocia con las habilidades competitivas. Es necesario resaltar que estadísticamente se demuestran que los hallazgos del estudio son significativos.

4. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio direccionado a evaluar el comportamiento organizacional en AMUCOMT, indicaron que la dimensión de productividad se presenta favorable en la organización, dado que se le brinda la disponibilidad de las herramientas necesarias, por tanto, los empleados tienden a ser mayormente productivos en sus puestos de trabajo, además, se constata que una de las principales razones se debe al constante seguimiento y control de las tareas asignadas. Ramírez et al. (2022) establecen que la productividad es la capacidad de administrar los sistemas productivos con base a los recursos y herramientas necesarias que disponga la empresa.

De igual manera, se establece que en la organización cuenta con un ambiente organizacional óptimo, brindando comodidad y un trato equitativo basado en el respeto, lo que repercute positivamente en el desarrollo de las funciones laborales aportando en el crecimiento de AMUCOMT, lo que va de acorde con lo expuesto por Parrales et al. (2022) donde infieren que la motivación laboral es importante dado que un personal motivado tendrá un mejor rendimiento.

La implementación de formas de trabajo innovadoras y la disposición de herramientas tecnológicas son uno de los principales aspectos en los cuales se centra la asociación, dado que ayudan a facilitar el cumplimiento de actividades y agilizar el desarrollo sus procesos, de este modo Ospina et al. (2022) establecen que “se hace uso de la innovación como fuente para asegurar la permanencia en el mercado” (pág.1). Con base a lo antes mencionado, al evaluar el compromiso, se evidencia que los empleados pertinentes se mantienen responsables con sus obligaciones y la cultura institucional, lo que refleja un importante aporte al comportamiento organizacional, es así que Ferrer (2021) menciona que en bajos niveles de cultura organizacional los empleados tienen un pobre involucramiento, adaptabilidad y conocimiento de la misión de la organización.

Al analizar las habilidades competitivas, en especial la adaptabilidad, se determinó

que los colaboradores se adaptan rápidamente a los cambios generados por la asociación, lo cual le permite a la misma avanzar a un ritmo significativo siendo este apartado una ventaja significativa al contar con personal adaptativo y flexible a los cambios, como lo menciona en su obra González et al. (2020) las organizaciones se enfocan en contratar personal que trabaje el conocimiento y la personalidad, con el fin de que se adapten continuamente a los cambios.

No obstante, en lo que concierne a la autoconfianza, se establece como un aspecto a mejorar, para que en alguna situación adversa sean capaces de tomar buenas decisiones sin perjudicar su integridad o la de la asociación. Tal como lo aclaran Chiang et al. (2021) “el éxito del desarrollo de las actividades laborales depende de la confianza que tenga el empleado en sus capacidades” (pág.12). En lo que respecta a la comunicación efectiva, se evidencia que existe una interacción directa en todos los niveles, promoviendo mejoras que conlleven a la productividad y eficiencia de la asociación, es así que Quezada et al. (2020) afirman que “la comunicación es el pedestal del trabajo en equipo, porque la información implica unir las experiencias, destrezas y valores de los miembros para beneficiar a la institución”(pág. 28).

En contraste, en la resolución de problemas a pesar de que el personal intenta buscar soluciones, se evidencian discrepancias al encontrarse en una situación de desacuerdo en la búsqueda de alternativas, lo que repercute negativamente al momento de dar solución en ciertos inconvenientes. Mengual et al. (2012) especifican que “la resolución de problemas es fundamental para la mejora continua y progreso de las empresas” (pág. 2)

En cuanto a los resultados del estudio correlacional, se identificó que el comportamiento organizacional guarda cierta relación con la generación de las habilidades competitivas de los empleados de AMUCOMT, que, a su vez, aporta al fortalecimiento de la estructura interna de la asociación. Bohórquez y Urrea, (2022) infieren que “las habilidades del personal se pueden aprovechar de manera integral para el crecimiento de la empresa” (pág. 64).

5. CONCLUSIONES

La evaluación de las variables aplicadas en la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua “AMUCOMT”, concluyó que en la organización se presenta un nivel de comportamiento organizacional óptimo, dado que, se procura establecer una comunicación efectiva en todos los niveles de la misma. A su vez, mantiene un ambiente organizacional cómodo lo cual se ve reflejado en la eficiencia y proactividad de sus colaboradores. Por lo contrario, en cuanto a las habilidades competitivas de los colaboradores se estableció que no cuentan con la suficiente autoconfianza lo cual repercute en inconvenientes para la toma de decisiones afectando a la resolución de problemas, tomando en cuenta que es otra de las habilidades en la cual presentan carencias los empleados.

Finalmente, una vez realizado el análisis correlacional sobre las variables de comportamiento organizacional y habilidades competitivas, se evidencia que se obtuvo un nivel de relación positivo, dato que, a pesar de ser válido, da a entender falencias como en la autoconfianza una de las dimensiones que presentó negatividad en relación con el comportamiento organizacional, factores que detienen un mayor éxito organizacional y a un ambiente laboral mayormente positivo.

REFERENCIAS

- Apaza, E. Cazorla, S. Condori, C. Arpasi, F. Tumi, I. Yana, W. y Quispe, J. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú*, 33(3). <https://doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Arce, F. y Pérez, M. (2020). *El comportamiento organizacional, pieza clave para la gestión del talento humano* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3897>
- Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Bohórquez, K. y Urrea, M. (2022). *Análisis de la competitividad de las empresas*

- del sector calzado en Bucaramanga frente a tiempos de pandemia 2020-2022*
[Tesis de grado, Unidades Tecnológicas de Santander].
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/10425>
- Chaca, A. y Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>
- Chala, T. (2023). *Evaluación de las escalas del dolor en el paciente con ventilación mecánica invasiva* [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15686>
- Chiang, M., Hidalgo, J., Gómez, N., Chiang, M., Hidalgo, J. y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M. y Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(5), 41-63.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- Falcon, R. (2022). Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto—2021. *Universidad César Vallejos*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80478>
- Ferrer, C. (2021). *Cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62440>
- García, K., Haro, B. y Resabala, S. (2019). La importancia de un diseño organizacional en las empresas, permite mejorar la eficiencia y ser competitiva. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, julio.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/disenio-organizacional-empresas.html>
- González, M., Enciso, B., Arciniegas, L., Tovar, P., Bonza, P. y Arévalo, L. (2020). IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DEL PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Encuentros con semilleros*, 2(2), Article 2.

<https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>

Guerrero, M., Sotelo, J. y Cabezuelo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 27, 54-69.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340667>

Honores, N. Vargas, C. Espinoza, C. y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(Extra 6-1), 398-409.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>

Massa, R. (2023). *Cultura y comportamiento organizacional en la gerencia de gestión del talento humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107551>

Mengual, A. Sempere, M. Juárez, D. y Rodríguez, A. (2012). La resolución de problemas para la mejora continua y progreso de las empresas. *3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico*, 5, 6-25.

Montes, A. Ochoa, J. Juárez, B., Vázquez, M. y Días, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística*.

<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.

<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Ospina, M., Rozo, L. y Vivares, J. (2022). Revisión sistemática de literatura en recursos humanos y cultura organizativa para la innovación sostenible.

Working Papers ECBTI, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.22490/ECBTI.6220>

Palmero, S. (2021). *La enseñanza del componente gramatical: El método deductivo e inductivo* [Tesis de grado, Universidad de la Laguna].

<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23240>

Parrales, J., Villao, J., y Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 8(1), 177-186.

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>
- Pérez, S. (2022). *El impacto de la comunicación interna en el comportamiento organizacional en la empresa Corporación Vega S. A. C., en el periodo 2021—2022* [Tesis de grado, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12465>
- Quezada, M. Torres, M. y Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Ramírez, G., Magaña, D., Ojeda López, R. Ramírez, G., Magaña, D. y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Salto, L. y Sanclemente, K. (2019). *Planificación estratégica 2020-2025 para la asociación AMUCOMT del cantón Tosagua* [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí].
<http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1169>
- Santamaria, E., Gutiérrez, E. y Bernal, O. (2020). Habilidades competitivas para el emprendimiento social en el Estado de México. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, febrero.
<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/04/emprendimiento-social-mexico.html>
- Vera, M. (2021). *Comportamiento organizacional y su impacto en casas y obras de misiones amazónicas y andinas de Sociedad Salesiana en el Ecuador. (Caso de Estudio)* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20391>
- Villacis, L. (2023). *Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “COACMES”* [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí].
<http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2035>