



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Comportamiento organizacional y la motivación intrínseca del personal  
en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel  
Seoane Corrales - Lima, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Salcedo Quispe, Julio Cesar ([orcid.org/0000-0001-5926-6821](https://orcid.org/0000-0001-5926-6821))

**ASESOR:**

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian ([orcid.org/0000-0002-0099-7694](https://orcid.org/0000-0002-0099-7694))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

A dios y con todo cariño, mi familia quienes con el constante apoyo y amor que me brindan logro cristalizar mis objetivos personales y profesionales.

## **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme la fortaleza, sabiduría, inteligencia y mucha fortaleza para no desistir y culminar con éxito mi meta. Agradezco a mis familiares, por su comprensión, motivación, paciencia y amor que sin saberlo es mi inspiración para que finalmente pueda cumplir con este maravilloso sueño.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vi
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población muestra y muestreo	18
3.4. Técnica e instrumentos de recolección	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	54

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población de estudio	18
Tabla 2. Identificación de las técnicas e instrumentos	19
Tabla 3. Validación de juicio de expertos	20
Tabla 4. Pruebas de normalidad	22
Tabla 5. Tabla de barra de la dimensión Productividad	23
Tabla 6. Tabla de barra de la dimensión Ausentismo	24
Tabla 7. Tabla de barra de la dimensión Rotación	25
Tabla 8. Conducta que se aparta de las normas de comportamiento	26
Tabla 9. Comportamiento ciudadano organizacional	27
Tabla 10. Tabla de barra de la dimensión Logro	28
Tabla 11. Tabla de barra de la dimensión Poder	29
Tabla 12. Tabla de barra de la dimensión Afiliación e Integración	30
Tabla 13. Tabla de barra de la dimensión Proceso y Crecimiento	31
Tabla 14. Tabla de barra de la Variable Comportamiento Organizacional	32
Tabla 15. Tabla de barra de la Variable Motivación intrínseca	33
Tabla 16. Barra de la matriz Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca.	34
Tabla 17. Barra de la matriz Cruzada entre la variable Comportamiento Organizacional y la dimensión Logro.	35
Tabla 18. Barra de la matriz Cruzada entre la variable comportamiento Organizacional y la dimensión Poder	36
Tabla 19. Barra de la matriz Cruzada entre la variable comportamiento Organizacional y la dimensión Afiliación e integración	37
Tabla 20. Barra de la matriz Cruzada entre la variable comportamiento Organizacional y la dimensión Proceso y crecimiento	38
Tabla 21. Correlaciones de la Hipótesis General	39
Tabla 22. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 1	40
Tabla 23. Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	40
Tabla 24. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 3	41
Tabla 25. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 4	42

## Índice de figuras

Figura 1. Barra de la dimensión Productividad	23
Figura 2. Barra de la dimensión Ausentismo	24
Figura 3. Barra de la dimensión Rotación	25
Figura 4. Barra de la dimensión Conducta que se aparta de las Normas de comportamiento.	26
Figura 5. Barra de la dimensión Comportamiento ciudadano Organizacional.	27
Figura 6. Barra de la dimensión Logro	28
Figura 7. Barra de la dimensión Poder	29
Figura 8. Barra de la dimensión Afiliación e Interpretación	30
Figura 9. Barra de la dimensión Proceso y crecimiento	31
Figura 10. Barra de la variable Comportamiento Organizacional	32
Figura 11. Barra de la variable Motivación intrínseca	33
Figura 12. Barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca	34
Figura 13. Barra Cruzada entre las variables Comportamiento Organizacional y la dimensión Logro	35
Figura 14. Barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la dimensión Poder.	36
Figura 15. Barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la dimensión Afiliación e integración.	37
Figura 16. Barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la dimensión Proceso y crecimiento.	38

## Resumen

La presente investigación titulada: “Comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca del Personal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación intrínseca. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental, correlacional simple. La población estuvo conformada por 60 docentes. Como técnicas para el recojo de información se empleó la encuesta y su instrumento un cuestionario para medir el comportamiento organizacional y la calidad de servicio educativo, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al Alfa de Cronbach y para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico *rho* de Spearman. Luego del procesamiento de los datos y la contratación de las hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre el “Comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca del Personal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018” Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $rho= 0.000$ , es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , Ello significa que existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la motivación intrínseca en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Manuel Seoane Corrales, Lima -2018.

**Palabras clave:** Comportamiento organizacional, motivación intrínseca, eficiencia, logro de objetivos.

## Abstract

The present research entitled: "Organizational Behavior and the Intrinsic Motivation of Personnel in the Institute of Higher Technological Public Education" Manuel Seoane Corrales "- Lima, 2018." Its general objective was to determine the relationship between organizational behavior and intrinsic motivation. The research carried out was of a quantitative approach, of a basic type and a non-experimental, simple correlational design. The population consisted of 60 teachers. As a technique for gathering information, the survey and its instrument were used as a questionnaire to measure the organizational behavior and the quality of educational service, which were validated through expert judgment, for reliability. applied a pilot test, whose results were submitted to Cronbach's Alpha and for the hypothesis test the Spearman rho statistic was used. After processing the data and hiring the hypotheses, the following conclusion was reached: Yes, there is a significant relationship between the "Organizational Behavior and the Intrinsic Motivation of Personnel in the Public Technological Higher Education Institute Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018". Having obtained a Spearman correlation coefficient  $\rho = 0.000$ , it is lower than the value of theoretical significance  $\alpha = 0.05$ , This means that there is a direct and significant relationship between organizational behavior and intrinsic motivation in the workers of the Institute of Higher Education Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima -2018.

**Keywords:** Organizational behavior, intrinsic motivation, efficiency, achievement of objectives.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la última década en América Latina y hoy, hemos estado viviendo en un mundo educativo, propuestas y donde se necesita tener todo listo para la generación de cambios que beneficien a la competitividad institucional en las que antes no existía, y esto se debe a la "globalización" que pondrá muchas exigencias a las organizaciones; creando un riesgo para el personal del que son responsables, sin tener en cuenta su salud física y emocional. Según Chiavenato (2018), nos cuenta esto; Dentro de toda institución u organización se debe considerar que se encuentra estructurado por personas habilidades y destrezas que dentro de la organización se fusionan para el beneficio de la empresa. Son herramientas comunitarias que permiten que muchas personas se unan para alcanzar objetivos que están fuera del alcance de los individuos. Y son el resultado de factores institucionales existentes, como la falta de compromiso de los profesores, la falta de reconocimiento de la labor de sus compañeros y la dependencia de las percepciones de los trabajadores. No obstante, están muy influidos por las competencias que en ellas se deben de desarrollar y asimismo interactuar con beneficio para todas las áreas o jefaturas de trabajo.

A nivel nacional, el comportamiento organizacional y la motivación intrínseca del personal de las instituciones públicas peruanas como base y estándar de trabajo. Todos los cambios son ajenos entre sí, ya que desde el año 2007 el sistema de administración pública a través de esta Ley N° 29394, para instituciones privadas y públicas, la Ley de 23 Institutos existentes en la capital Lima e instituciones de educación superior bajo la jurisdicción directa del DRELM - MINEDU. Se ha logrado verificar sacudidos por cambios en la reforma de la gestión y la mala ejecución del magro presupuesto y capacitación del personal que se les asigna en las instituciones públicas peruanas. Falta de materiales formativos y poco conocimiento de la gestión administrativa del personal que labora en todas las instituciones públicas, por esta razón se han establecido nuevos conceptos de cambio, que fortalezca la comunicación efectiva y el trabajo en conjunto, la capacitación constante y el uso de recursos tecnológicos, la capacidad de tolerancia, así como la prevención de situaciones problemáticas.

A nivel local, como en el caso del Distrito de San Juan de Lurigancho, se sabe que, en el IESTP de Manuel Seoane Corrales, hay mucho desacuerdo entre los docentes, y no brindan una educación de calidad, que es un conjunto de acciones y políticas pedagógicas, así como administrativas que aseguran el cuidado de estudiantes, padres y maestros, es decir, la comunidad educativa. Carece de comportamiento organizacional y su impacto en la motivación intrínseca del personal. En Lima, es una institución pública activa que es propiedad de DRELM y brinda servicios educativos gratuitos que consisten en siete profesiones, como ingeniería informática, contabilidad, mecánica automotriz, electricidad industrial. ingeniería mecánica, mantenimiento, mecánica de producción y química industrial. La institución tiene mucho por fortalecer pues todos sus colaboradores no se encuentran comprometidos al cambio productivo con cambios notables, para transformar la competitividad total de la organización.

A continuación se exponen de manera detallada los problemas que han sido formulado por el autor de la presente tesis de investigación problemática principal; ¿Qué relación existe entre el Comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca del Personal? así también los problemas Específicos: tales como el específico 1 ¿Qué relación existe entre el Comportamiento Organizacional y el Logro del Personal? específico 2 ¿Qué relación existe entre el Comportamiento Organizacional y el Poder del Personal? específico 3 ¿Qué relación existe del Comportamiento Organizacional y la Afiliación del personal? específico 4 ¿Qué relación existe entre el Comportamiento Organizacional y el Proceso de Crecimiento del Personal?

Sobre el planteamiento de la justificación iniciamos con la justificación teórica; Para el análisis de la variable comportamiento, será necesario llegar a fundamentar en la teoría de Robbins & Judge, en donde se llega a sostener que la conducta de los empleados es necesaria si ellos están enfocados en brindar un trabajo de calidad que beneficie a la organización llegando a estar en incidir en individuos y grupos, en donde se estructura notablemente la importancia de la conductas laborales, sus habilidades y destrezas que conforman la actividad organizacional. Se debe poner conocimiento que las organizaciones deben estar de acuerdo con la institución efectiva con ello se

mejora las condiciones de trabajo. En cuanto a la variable compromiso como la motivación son dos elementos que se encuentran fuertemente vinculados y que en teoría permite a toda organización se más efectiva, ventajosa antes sus competidores, como se mencionó por la teoría del autor Locke, en donde se analiza la satisfacción como un estado emocional placentero que se mide con el nivel de comportamiento de sus miembros dentro de las organizaciones.

Metodológicamente, el estudio se adapta a los requerimientos científicos para que aplica las instituciones, la educación superior ayudaron a medir el cambio del comportamiento y de la motivación intrínseca determinando los puntos clave del problema a través del análisis de sus dimensiones.

Sobre el planteamiento de la hipótesis general; Existe relación entre el Comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca del personal. Asimismo, la específica 1; Existe relación entre el Comportamiento Organizacional y el Logro del personal. Específica 2; Existe relación entre el Comportamiento Organizacional y el poder del personal. Específica 3; Existe relación entre el Comportamiento Organizacional y la Afiliación del personal. Específica 4; Existe relación entre el Comportamiento Organizacional y el Proceso de Crecimiento del personal.

Correspondientemente se presenta el objetivo principal; Determinar la relación del Comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca del Personal. Específico 1; Determinar si el Comportamiento Organizacional se relaciona con el Logro del personal. Específico 2; Determinar si el Comportamiento Organizacional se relaciona con el Poder del personal. Específico 3 Determinar si el Comportamiento Organizacional se relaciona con la Afiliación del personal. específico 4, Determinar si el Comportamiento Organizacional se relaciona con el Proceso de Crecimiento del personal.

## II. MARCO TEÓRICO

Es por ello a los trabajos previos internacionales se tuvo al autor González (2017), se le dijo que priorizó el análisis de las relaciones entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral, para dejar una posición en el reconocimiento de Aguascalientes, en donde se hizo revisión de estudio de las dos variables. Metodológicamente se realizó un análisis de los cuestionarios en donde se llegó a analizar el nivel de vínculo entre el comportamiento y la motivación a través del estudio de una revisión sistemática, en donde se llegó a realizar un estudio de campo para poder comprobar cómo se encuentran asociadas dichas variables, a través de la experiencia. Se analizaron los resultados y se analizaron las ecuaciones estructurales en el marco del programa SPSS 25, y la principal conclusión fue que el mayor compromiso con la organización y motivación laboral, el que menos disposición a abandonar el cargo, por lo que la motivación llegó a influir de forma participativa en el clima de la organizacional, por lo que el nivel de abandono de sus miembros se debió al impacto de la variable

Roo (2018) sustentó su objetivo dentro de su tesis de maestría en gerencias, teniendo como prioridad en analizar la influencia del gestor educativo en la motivación y desempeño de los docentes del Colegio Público Bolivariano de la parroquia Mukutsi de la ciudad de Randle. Los resultados obtenidos nos llevan a concluir que los docentes muestran un nivel de motivación moderado debido a la falta de comunicación efectiva, falta de recompensas, menor estimulación en el trabajo, menor capacitación y actualización de conocimientos; Esto confirma categóricamente que los administradores educativos descuidan y no consideran adecuadamente el nivel y aspecto de la motivación; y factores conductuales que motivan a los docentes a trabajar y desempeñarse con fines personales. El consejo de la administración educativa es formar a los docentes, fortalecer el proceso de comunicación, brindar oportunidades de aprendizaje a sus miembros, valorar su trabajo, aumentar la remuneración y mejorar la promoción de la cultura laboral.

Pedreira (2017) comentó que su propósito fue analizar comprender cómo los profesores universitarios en programas capacitación docentes en donde se llega a

explicar el comportamiento de los alumnos, mejorando la enseñanza y el nivel de aprendizaje a través del dominio de mejoras de las ideas implícitas de comprensión, enseñanza y de posible relación entre estas dos formas de pensar, es decir, cómo interpretan el comportamiento y cómo guían la enseñanza y el aprendizaje. Por lo tanto, se restaurará el propósito de este estudio, los supuestos relevantes y los principales resultados. También se revelarán las limitaciones de esta investigación, así como recomendaciones para futuras investigaciones además de los conocimientos adquiridos y posibles aportes a la formación docente.

Campillo (2016) nos menciona que su objetivo fue apoyar la noción de que no hay evidencia científica o investigaciones previas relacionadas con este fenómeno, sino percepciones de individuos o grupos sobre el clima organizacional que prevalece en una organización y cómo afecta la satisfacción laboral. Ciudad del mundo. Se concluyó que las principales variables que influyen en el clima organizacional de satisfacción laboral son: la autonomía, el trabajo en equipo y la cohesión, y se concluyó que el servicio de comidas italianas especialidades de La Paz vive actualmente un clima laboral neutro. Sus valores son SL (3,91) y CO (3,94).

Asimismo, se exponen los trabajos previos nacionales, según el investigador Soto (2016) se afirma que el motivo era establecer un vínculo entre la subcultura organizativa y las imágenes y el comportamiento de los directivos. Según los autores Robbins y Jagde, esto se logra ahondando en diversas teorías gerenciales relacionadas con la cultura organizacional. Metodológicamente, se construye en tipos de aplicación, niveles de descripción correspondientes y diseños transversales no experimentales. Los resultados de la encuesta se realizan a través del análisis descriptivo y análisis argumentativo de las variables, a través de múltiples retornos lógicos para determinar la influencia de las variables, respondiendo así a las preguntas y comprobando el cumplimiento de las metas. Se concluye que existe un vínculo positivo y de relación significativa entre la cultura, comportamiento y gestión administrativa.

Ramos (2015) el propósito de estudio fue identificar el comportamiento organizacional y su influencia en la satisfacción en el trabajo del personal de la

provincia y municipio de Rioja, y el tipo de estudio es descriptivo, pues su finalidad es determinar la relación entre las variables de estudio y sus características y exclusividad de cada variable. El método permitió concluir que existe una correlación directa y sutil entre las variables estudiadas (satisfacción en la tarea y comportamiento del cuadro), indicando que cuanto mejor es el comportamiento organizacional, mayor es el orgullo en el proceso del personal del municipio de Rioja. Para el presente estudio se utilizó el procedimiento SPSS 26, y para determinar la confiabilidad de los datos se utilizó la prueba alfa de Cronbach, la cual determinó que el índice de confiabilidad para la primera variable fue de 0.813, y el índice de confiabilidad para la segunda variable fue de 0.834.

Quesada (2014) se comprende que tuvo como finalidad mostrar la relación entre el líder transaccional y el comportamiento organizacional en el área Comas Institución Educativa Pública "Túpac Amaru y Ramón Castilla" N° 04 de la Autoridad Local de Educación de la Provincia de Lima en el año 2018. Esta es una investigación fundamental porque sus resultados enriquecen el conocimiento científico en educación. Los resultados muestran que existe una asociación entre las variables de liderazgo transaccional y el comportamiento laboral; Lo mismo sucede en las dimensiones: gestión pasiva de excepciones, gestión activa de excepciones y gestión de contingencias, así como también con el comportamiento institucional.

Yrribarren (2017) nos expone que su investigación llegó a tener como objetivo llegar a determinar el vínculo entre el comportamiento y la calidad de servicios educativos. La investigación se centra en diseños tipográficos cuantitativos, no experimentales, correlacionados y básicos. Los resultados mostraron un vínculo significativo del comportamiento organizacional con la calidad de servicios educativos en educación primaria Red 9-UGEL02; Se obtiene el número de razón de Spearman  $\rho=0,829$  y el nivel de significancia del resultado es 0,000.

Respecto a la teoría planteada en relación al comportamiento donde las prácticas de gestión por resultados han sido propuestas en diversos gobiernos e instituciones académicas, por lo que mis variables de estudio se llegan a vincular con la teoría GpR cuyo modelo es considerada como una forma de mejorar los cambios el

impacto en las instituciones de estado para lograr mejorar la satisfacción de sus miembros los empleados es prioridad para la organización. Así también el autor Chica (2017) señala que se debe prestar atención al nuevo enfoque de la gestión por resultados enfatiza que es el nivel de medición de la gestión en base a los logros que se llega obtener de las metas. Como herramienta para verificar y priorizar el progreso en términos de escala y porcentaje de resultados que entregan valor, incluye la cadena de valor social, la gestión del desempeño y los indicadores de desempeño enfocados en resultados de insumos, medios y metas expresados en términos operativos. El indicador decisivo del resultado es el análisis del efecto, es decir. el impacto de las acciones a formular por parte de la administración pública.

Sobre los principios del comportamiento organizacional tenemos a (Chiavenato, 2019) se comprende que el comportamiento en las organizaciones, es la disciplina surgida como desde el conocimiento que parte desde la perspectiva profesional que permita conocer las características de la problemática de la institución. Si no se existe corrección de los procesos no se podrá fortalecer el cumplimiento de los objetivos administrativos y por ende, la productividad no se logrará acarreado más dificultades. Es por ello que el comportamiento laboral se pudo definir como la personalidad necesaria en el colaborador que permita una mayor productividad, las expectativas, las metas y otros atributos generales que determinarán el comportamiento de un individuo en toda institución formal.

El enfoque de comportamiento organizacional ha sido impartido en diversas instituciones gubernamentales, por lo que mi variable se relaciona con el concepto de gestión por resultados como una versión que genera ajustes en los estilos convencionales de gestión gubernamental, destacando efectos e influencias que culminan en opciones de satisfacción.

En cuanto a su conceptualización de la variable comportamiento organizacional tenemos a Robbins y Judge (2018) en donde se conoce el nivel, el propósito es llegar a estudiar la influencia de las personas, los grupos y los sistemas en el comportamiento de las empresas con el fin de utilizar las experiencias anteriores para mejorar la

eficacia organizativa, se denomina variable institucional. Esto parece un olvido, así que podemos corregirlo. El comportamiento organizativo es una disciplina académica, lo que significa que es una disciplina de comprensión completamente única con un cuerpo de conocimientos compartido. Además, el comportamiento organizativo ajusta los conocimientos adquiridos sobre las personas, las organizaciones y el impacto de la estructura en el comportamiento para dar forma a las empresas

El autor define el comportamiento de lo que definimos como grupo de manera diferente al comportamiento de cada uno de sus miembros. Esta característica es más evidente en situaciones extremas, como cuando las pandillas atacan a civiles inocentes. Cuando actúan solos, los pandilleros rara vez exhiben este comportamiento. En toda organización, los colaboradores adoptan un comportamiento único como individuos y como miembro de un grupo. Por ende, se deben indagar el comportamiento desde dos puntos de vista.

Alles (2018), el autor nos indica que se debe hacer referencia a todo lo relacionado con los empleados de cualquier institución educativa, donde es necesario mejorar la gestión laboral de los colaboradores con una alta dirección y mejora administrativa, que responda los problemas no bien definidos y tienden a estar fallidas por la organización que se encuentra en base, las personas que actúan individual o colectivamente, las personas desde su punto de vista hasta el rol de los individuos como jefes o gerentes, problemas y conflictos y ciclos virtuosos de desarrollo y crecimiento. Como se mencionó anteriormente, todo esto y más tiene que ver con el accionar de las personas que integran organizaciones de todo tipo y tamaño. Los autores nos dicen que esta es una forma sencilla y comprensible de expresar el comportamiento organizacional cuando las personas se comportan en el lugar de trabajo, entendiendo que están trabajando dentro de la organización.

En base a los autores que definieron la variable comportamiento se recopiló la información de tres autores.

Dimensiones del Comportamiento Organizacional en base a Robbins y Judge (2018), se analizó la variable en base a las siguientes dimensiones:

## **Dimensión 1: Productividad**

Según Robbins y Judge, (2018) es logro de una meta productiva a través de la transformación de los insumos a un menor costo, mejorando los niveles de eficiencia y eficacia.

### **Indicadores de Productividad**

Los indicadores como la eficiencia, Robbins y Judge (2018) es la medida en que una empresa puede alcanzar sus objetivos a bajo coste para las personas y las organizaciones en su conjunto.

Eficacia: según Robbins y Judge (2018) analiza el nivel de los compradores. Además, es un diploma de reconocimiento de que la última decisión alcanza, el mérito, en otro momento, va al grupo.

## **Dimensión 2: Ausentismo**

Robbins y Judge (2018) El absentismo se describe como la inasistencia frecuente al trabajo y supone una gran paga y molestia para los empresarios (p. 28).

Indicadores de absentismo.

Indicador Alcanza las metas, Es una combinación de eficiencia y eficacia en el desempeño de las actividades, medida sobre la base de los planes operativos y las finanzas durante un periodo determinado de la tarea.

Los indicadores de inasistencia son la pérdida habitual de asistencia al trabajo. Esto conduce no sólo a la interrupción del trabajo, sino a una drástica reducción de la calidad de la producción y, en algunos casos, incluso a su completa paralización.

## **Dimensión 3: Rotación**

Robbins y Judge (2018) la rotación de personal es la salida permanente de una organización, que puede ser voluntaria o involuntaria. Una rotación elevada conlleva mayores costes de contratación, selección y formación.

### **Indicadores de Rotación**

#### **Capacitación**

Robbins y Judge, (2018) la formación es un proceso continuo de aprendizaje y adquisición de conocimientos, que desarrolla las capacidades y habilidades de los empleados para que puedan desempeñar mejor sus funciones cotidianas.

Cambio involuntario o voluntario Robbins y Judge (2018) es el comportamiento donde se manifiesta un cambio de tareas o de puestos en las organizaciones sin tomar en cuenta las decisiones personales de los trabajos, sino las decisiones propias de la empresa u organización.

Dimensión 4: Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo.

Robbins y Judge (2009) conocido en el ámbito administrativo como comportamiento delictivo o incivilidad, se trata de un comportamiento que viola deliberadamente las normas organizativas de buena fe y, por tanto, amenaza el bienestar del empresario o de cada uno de sus empleados.

### **Indicadores de Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo**

#### **Comportamiento antisocial**

Romaní et al., (2018) se reduce la productividad, llegándose a considerar como un comportamiento antisocial emocional afecta a la correcta gestión de las tareas que se realizan en el trabajo, no aumenta la productividad y, por tanto, pone en peligro el bienestar de la organización o de sus colaboradores.

#### **Desviación del trabajo**

Robbins y Judge (2018) la distracción como forma de pensar es una manera no pública de hacer que los acontecimientos sucedan, una manera de dirigir, motivar, comunicar y hacer cosas.

### **Dimensión 5: Comportamiento Ciudadano Organizacional**

Robbins y Judge (2018) se trata de un comportamiento discrecional que no forma parte de los requisitos formales para el empleado, pero que sin embargo contribuye al funcionamiento eficaz del empresario.

### **Indicadores de Comportamiento Ciudadano Organizacional**

#### **Funcionamiento Eficaz**

Rivera et al., (2018) es el comportamiento eficaz la administración que se ocupa de la utilización de las energías humanas intelectuales y físicas en el logro de los propósitos de una empresa organizada.

#### **Comportamiento Innovador**

Aguilar (2018) es poder encontrarle en un estado mental creativo y productivo para ampliar lo que tienes en mente. La innovación es un sistema que no se detiene en un concepto creativo, sino que va más allá; es construirlo y desarrollarlo.

Es importante estar en una nación de pensamiento innovadora y eficaz para ampliar lo que se tiene en mente. La innovación es un sistema que no se detiene en un concepto creativo, sino que va más allá; se trata de desarrollarlo y mejorarlo.

Así también se expone la Teorías sobre la Motivación, según Chica (2018) Indica que la metodología de gestión basada en resultados (GpR) hace hincapié en la medición de los efectos de control en términos de éxito de objetivos y sueños. Se trata de unidades funcionales para comprobar y priorizar los avances en términos de diploma y porcentaje de efectos completados en términos de beneficios para las poblaciones destinatarias.

### **Definición de la Motivación Intrínseca**

Arias et al., (2018) nos señala en su revista científica que la motivación intrínseca del referente de formación en inteligencia emocional, nos dice que Intrínseca, motivación intrínseca: hacer algo porque nos gusta, nos entusiasma, siendo la automotivación, en donde se analiza los estímulos externos, ya que se realiza porque disfrutamos haciéndolo. Conseguir que una persona haga algo es una parte, conseguir que una persona quiera hacer algo es otra muy distinta. Disfrutar del trabajo es una gran recompensa.

Andrés (2019) en nos señala que nos señala la motivación es un método mental fundamental, así mismo junto con la creencia, la actitud, la persona y el aprendizaje, es uno de los factores más esenciales para comprender la conducta humana. La motivación interactúa con otros procedimientos mediadores y con el entorno. Al igual que las tácticas cognitivas, la motivación no puede visualizarse. Considerado como un ensamblaje hipotético que contribuye a nuestro conocimiento de la conducta humana. La motivación está más estrechamente asociada al micro ángulo de la "conducta organizativa". A pesar de la importancia de primer orden de la motivación, es difícil definirla en algunas frases y la escasez de consenso dificulta aún más el uso de la idea en el día a día de una empresa. Los términos más utilizados son necesidad, deseo, querer, voluntad, razón, motivación e incentivo. El termino motivación procede del latín

movere (mover), algunos autores se centran en factores específicos que estimulan a los seres humanos y les inspiran a actuar. Otros se centran en los objetivos a alcanzar, al tiempo que otros sostienen que la motivación es la forma en que se suscita, inspira, apoya y dirige la conducta, además de la reacción subjetiva que se produce mientras todo esto tiene lugar. (p. 213)

Robbins y Judge (2019) se define como el proceso de incidencia en la intensidad, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de un individuo para alcanzar un objetivo. A pesar de que la motivación suele referirse a los esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nos limitamos a las metas organizativas para reflejar nuestro interés particular por el comportamiento relacionado con el trabajo de una motivación intrínseca hacia la tarea, se puede definir como el deseo de hacer algo porque resulta personalmente interesante, atractivo, emocionante, satisfactorio o desafiante. La motivación intrínseca es aquel componente motivacional es el que convierte la creatividad potencial en ideas creativas reales, llegando a determinar el grado de congruencia entre la experiencia de una persona y su creatividad. Por eso las personas creativas suelen amar su trabajo hasta el punto de parecer casi obsesionadas con él.

Berdasco (2019) el entorno de trabajo tiene un impacto significativo en la motivación intrínseca (p.160).

#### Dimensiones de la Motivación Intrínseca

De acuerdo a los planteamientos de Rovira (2014) la motivación se presenta las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión 1: Logro**

Rovira (2014) es el vínculo de poder realizar de una forma adecuada las cosas teniendo como meta mejorar el nivel de excelencia, en donde se busca un logro en base al incremento del rendimiento y evaluación emocional el cual logra mejorar el nivel de competencia personal de sus miembros (p. 86).

Para Bericat (2019) considerada como parte fundamental de la organización cuyo propósito es poder capacidad e incidir en mejorar el nivel de productividad de sus actividades.

## **Indicadores de Logro**

### **Competencia personal**

Bravo (2019) es considerado el mayor éxito laboral y es la asimilación de sus miembros que sirven para afrontar cualquier dificultad con una voz de líder a los miembros de equipo.

### **Objetivos**

Díaz et al., (2014) considerada como una parte afectiva que es cognitiva, que responden a las emociones orientadas entre cada uno de los miembros que llegan a tener una necesidad del logro (p.66).

### **Dimensión 2: Poder**

Carhuancho et al. (2019) Para un adecuado manejo de las competencias es importante que se realiza un cambio de la necesidad de logro de líderes mejorando el nivel de responsabilidad de las personas por lo que la competencia personal es considerada como el índice de deseo de llegar a influir sobre las personas llegando a controlar los grupos, en donde esta lucha de trabajo se llega a centrar en el dominio, prestigio, estatus o posición.

## **Indicadores de Poder**

### **Control**

Ramos (2018) es considerada como la necesidad de posición, prestigio, estatus o posición de las personas, en donde con una gran necesidad de poder se esfuerzan por los jefes que tienen el don de liderar de forma directa con los colaboradores, logrando así poder asumir mejor sus responsabilidades.

### **Necesidad de estatus**

Conrero (2019) considerada como la importancia (valor) que le da una persona, como se le estima por parte de un grupo o de una clase que forma parte, llegándose a considerar como el prestigio, el estatus y la admiración con que los demás nos ven o nos evalúan, que se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de las personas.

### **Influencia en los demás:**

Dhanpat et al., (2018) es la influencia en personas y grupos en donde se llega a analizar la incidencia de poder ajustar el poder en la autoridad que una persona tiene sobre otra entidad, cuyo poder llegar a intervenir de forma total en cada una de las acciones de la empresa y con ello mejorar la calidad deseado por los ejecutivos o la alta dirección, dando así una mejor oportunidad en el mercado.

### **Ejecución de tareas**

Díaz et al., (2014) es la forma más exacta de como uno va desarrollando sus actividades encomendadas por la alta dirección o jefes directos. Ejecutar entonces se comprende que existió previamente un plan de trabajo y la organización a plasmado poner a trabajar dicho plan.

### **Dimensión 3: Afiliación e Intimidación**

Lapo y Bustamante (2018) es considerada como la estrategia a poner en práctica de manera periódica y constante pues los trabajadores deben estar dispuestos siempre a trabajar en equipo, potenciando así el esfuerzo de los colaboradores. El trabajar en equipo es una de las mejores estrategias empresariales pues lo convierte en más competitivo y productivo a la organización. Pero no es fácil a veces juntar a todos y esperar que se relacionen y enfoquen en un solo plan de trabajo pues son personas y se considera que siempre tendrán diferentes referencias y percepciones no claras.

### **Indicadores de Afiliación e Intimidación**

Según Reeve (2016) emociones negativas Se trata de una necesidad no emocional que se equipara con el esfuerzo brindado por los colaboradores en virtud al cumplimiento del objetivo planteado.

Motivación, según Noboa (2018) la motivación llega a incidir en el entusiasmo de las personas en llegar a aprender, captar su atención en el desarrollo de una actividad reforzando lo aprendido, en donde las creencias y percepciones de los alumnos influyen en su motivación para aprender.

### **Desarrollo**

Según Chiavenato (2016) nos dice que es considerado como el autodesarrollo de un progresivo de largo plazo para fortalecer y potenciar los objetivos de la organización, mejorando su calidad de vida. El desarrollo organizacional es el parte

del proceso continuo que pretende establecer una mejor condición de trabajo para los colaboradores.

### **Socialización**

Según Robbins y Judge (2017) considerado como un proceso en donde se llega a moldear a la persona con su entorno, cuyo objetivo se realiza sobre la socialización, moldeando las experiencias de las personas en base a las actitudes

### **Dimensión 4: Progreso y Crecimiento**

Rovira (2014) la motivación que llega a tener un trabajador cuando se proyecta en la empresa, ya que busca no sólo entender los procesos de la empresa, sino también obtener varios ascensos dentro de la organización, tanto horizontales como verticales.

#### **Ascenso horizontal**

Pacheco y Cortes (2018) se da cuando se llega a ascender de categoría y grado con el fin de cambiar los puestos de trabajo o de rotación (p.66)

#### **Ascenso vertical**

Puerta (2018) consistió en realizar una promoción a través de procedimientos preestablecidos (p.65).

### **Clases de motivación**

Existen tres tipos de motivación: la motivación material, la motivación social y la motivación intrínseca.

- Motivación material, es llegar a realizar un hecho para obtener una recompensa o un regalo.

- Motivación social, es poder realizar una motivación para agradar, hacer feliz a la gente, agradecer a nuestras personas de referencia (padres, profesores, pareja, amigos), aunque no nos motive especialmente.

- Motivación intrínseca, es llegar a realizar algo que nos demuestra una gran satisfacción. Es una automotivación. No necesitamos una inducción externa. Una cosa es motivar a alguien para que haga algo y otra es motivar a alguien para que quiera hacer algo. La diversión en el trabajo es la mejor recompensa

Aspectos motivadores de la organización del trabajo La dimensión profunda conduce generalmente a tres estados psicológicos importantes en los trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Este trabajo científico fue práctico, en esa misma perspectiva. Se reafirmó que las tesis aplicadas, son aquellas que buscan dar respuesta a toda interrogante teórica y sustantiva, se centra en relacionar y hacer una descripción profunda o gestionar el ámbito real de los datos y es una exploración de los datos más principales de la investigación que permite generalizar las teorías de las ciencias organizacionales (Sánchez y Reyes, 2016)

Sobre el diseño, se aprecia según Hernández et al., (2014), manifiesta que se produce en la formulación y desarrollo de hipótesis, y el diseño también está diseñado para probar esas hipótesis. Estudios no experimentales - En los estudios transversales, los datos se recogen en el mismo momento en el tiempo. El objetivo de la investigación es conocer a cada una de las variables desde sus valores que la presentan, así como sus frecuencias y relaciones conformados en un tiempo determinado. Es como tomar fotografías de lo que está ocurriendo en un tiempo pactado y desde ahí iniciar a plantear recomendaciones.

En el nivel descriptivo pertinente, el objetivo es estudiar la frecuencia de los cambios en su nivel como variable poblacional. Se trata de describir un conjunto de variables situándolas en uno o varios grupos. Hernández y Mendoza (2018) el nivel de tipo descriptivo permite un análisis profundo de la variable e indicadores a analizar su correspondencia e importancia con beneficio al trabajo de investigación que se ha determinado conocer.

Por su parte Bernal (2018) refiere sobre la correlacional, pretende indagar la relación correspondiente entre las variables a tratar y conocer, en otras palabras, nos brinda una medición más clara de las variables y su nivel de frecuencia los estudios encontrarán relaciones entre tres, cuatro o más variables.

Los métodos cuantitativos, los autores Bernal (2018), utilizan la recolección de información numérica para luego darle un tratamiento objetivo y concreto de los que se pretende analizar, comprobar y con ello poder probar las teorías plasmadas en la

investigación, permitiendo recopilar y analizar datos para responder con mayor precisión a las preguntas del estudio de campo.

El enfoque para el presente trabajo de tesis fue cuantitativo de investigación utilizan la recolección de datos, permitiéndonos comprobar y corroborar los objetivos establecidos por el investigador. Dicho de otra manera, la corroboración debe ser objetivo con datos claros y concretos, con información más clara que nos permita mejorar las condiciones actuales de la población a trabajar, así como potenciar los marcos teóricos que explican estos modelos (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Soto (2015) el tratamiento de la información debe ser tratada por de forma estructurada para tener un mejor conocimiento del estudio y una mejor prospectiva en cómo se deben tratar y componer a las variables, a sus dimensiones que la relacionan, así como los indicadores y los ítems a plantear. Operacionalizar es plasmar a detalle la estructura de la investigación. Respecto a ello se comprende que la presente tesis analizara a las variables tales como son el comportamiento organizacional - motivación Intrínseca.

Definición conceptual de la variable - comportamiento organizacional; para Robbins & Judge (2016) nos dijo que el comportamiento de una organización depende de cómo se comporte frente a sus clientes, usuarios, proveedores, otros. Pues el comportamiento determinar es también determinada por la cultura institucional pues es un componente muy fuerte y considerable para la organización.

Definir de forma operacional a la variable comportamiento; la primera se denomina: productividad consta de 2 indicadores, y cada indicador tiene 3 ítems. La segunda se denomina: ausentismo consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems. La tercera se denomina: rotación consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems. La cuarta se denomina: comportamiento que se separa de la conducta del individuo en su entorno laboral consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems. La quinta se denomina: Comportamiento Ciudadano Organizacional consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems.

Definición conceptual de la variable Motivación Intrínseca: para Rovira (2015), define en su libro nos menciona que la motivación intrínseca, es un método de como se debe determinar como los trabajadores deben mejorar sus actitudes ante las actividades que deberán desarrollar. Por lo, tanto la intrínseca debe es una de las menos utilizada pero la más efectiva en cuanto a eficiencia pues no se desgastan los recursos que contiene la organización.

Definición conceptual de la variable Motivación Intrínseca: los factores que limitan la motivación intrínseca se expresan en cada uno de sus dimensiones como son: La primera se denomina logro consta de 2 indicadores, y cada indicador tiene 3 ítems. La segunda se denomina poder constar de 5 indicadores, y cada indicador tiene 3 ítems. La tercera se denomina afiliación o intimidad consta de 4 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems. La cuarta se denomina proceso y crecimiento consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems.

### 3.3. Población muestra y muestreo

Población: según Nolasco (2020), se comprende como población a grupo del cual se va a realizar el estudio y con el cual se va a trabajar para tener una profundidad de información y resultado esperado.

**Población**, está conformada por 75 empleados del Instituto para la educación superior y la tecnología publica MSC del distrito de SJL. Aplicando la fórmula para muestras finitas y con un margen de 5% de error nos brinda un resultado de la muestra a trabajar como parte de la unidad de análisis.

**Muestra**, como parte del proceso que fue determinado por el estadístico de muestra finita que permitió determinar la muestra a trabajar, se conoce que se debe aplicar a 60 colaboradores, que han sido de seleccionados de manera aleatoria. Por ello dicha muestra fue claramente pre seleccionada de manera significativa.

**Tabla 1.** *Distribución de la Población de estudio*

PERSONAL	PROFESORES	ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVOS	TOTAL
CANTIDAD	49	15	5	60

Fuente: aporte propio

**Muestreo:** para los autores Hernández et al., (2014), es la confirmación de cómo se va a tratar a la población y muestra pues de ello dependerá si la organización es factible para su análisis y comprensión de los datos. Es por ello necesario determinar si fue o no probabilístico antes de recolectar las encuestas es necesario determinarlo.

**Criterio de inclusión:** solo se considera al personal de planta y contratado en planilla de la institución educativa superior técnico estatal MSC, quienes son docentes que conocen la realidad problemática y que mantienen información interna del instituto.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección

Técnicas, según Hernández et al., (2014) los cuestionarios se envían a los sujetos que hablan, ya sea que se dirijan a un lugar específico para hacerlo (como es el caso al completar un formulario de solicitud de empleo) o en el trabajo, la escuela o el hogar.

Instrumentos, también Bernal (2018) recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. El cuestionario de comportamiento organizacional del personal, para evaluar la variable aplicado al personal del IESTP Manuel Seoane Corrales.

**Tabla 2.** *Identificación de las técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	instrumento
Comportamiento Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Motivación Intrínseca	Encuesta	Cuestionario

Fuente: elaboración propia

Cuestionario; para Sierra (2017) es el mecanismo o instrumento para recolectar información de tipo cuantitativo que permite contrastar cada tipo de información corroborable y aplicable que beneficiaran a la investigación que se encuentra enfocada a la población necesitada de una pronta solución.

Validez: según Hernández y Mendoza (2018) se ha mencionado que esta es la medida en que el equipo realmente mide la cantidad y cualidad del problema a indagar.

Los jueces que participaron en la validación del cuestionario fueron tres jueces de calificación media, lo que confirmó la validez de este instrumento. De igual manera, al revisar cada pregunta de investigación, determine la validez del contenido de cada ítem, tomando en cuenta factores como claridad, pertinencia y claridad. Empero, es una de los requisitos necesarios para determinar el valor científico de la investigación.

**Tabla 3.** *Validación de juicio de expertos*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dra. Doris Elida Fuster Guillen	Aplicable
Experto 2.	Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicable

Confiabilidad: según los autores Hernández y Mendoza (2018) menciono que: en términos generales, la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente las variables que se pueda medir se realiza a través de juicio de expertos.

En tanto, el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y consistentes constituye su confiabilidad para cada métrica que se utilizó para determinar la validez (Hogan, 2014). Los resultados en ese momento fueron los siguientes: 0,827 y 0,855. Empero, es necesario reconoce que contó con un alto grado de fiabilidad.

Hernández et al., (2014) dicen que la confianza es una herramienta de medición porque da los mismos resultados cuando se aplica repetidamente al mismo sujeto u objeto. Con el fin de proporcionar una herramienta confiable, formal y seria para probar que el enfoque del estudio es la consideración metodológica y el reconocimiento de que el proceso en el estudio es correcto, esa confiabilidad le permite determinar si el nivel de significación es alto y la capacidad de medir los resultados obtenidos, también es importante adherirse a la fórmula, recomendada para este tipo de estudios, que mide el nivel de resultados obtenidos de las preguntas consideradas y da credibilidad a la información proporcionada.

Dicho coeficiente nos dice que la confianza aumenta cuanto más se acerca el valor a 1. En este caso, obtenemos un valor de 0.846, lo que indica que el instrumento

utilizado tiene un alto grado de confianza, lo cual se puede verificar en la siguiente tabla.

### **3.5. Procedimientos**

Para el presente estudio se recolecto los datos brindados por la institución educativa superior, previo antes se solicitó el consentimiento para aplicar la investigación, así como la aceptación del tema de investigación. Para ello se llegó a trabajar en base a la recopilación de fichas técnicas llamados cuestionarios, cuya escala de alternativas de las preguntas estaban en una prueba de Likert de forma politómica. Es importante determinar que actividades se deben aplicar para poder responder mejor a las necesidades de sus integrantes dentro de la organización ello con mucho ímpetu a la actividad

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados durante se realizó un análisis descriptivo y de inferencia de los datos. En el primer análisis se utilizó la tabla SPSS 26 y la tabla de frecuencias para comparar el nivel de gestión docente de los docentes con el nivel de calidad de la educación. Con respecto al análisis inferencial, se comparan hipótesis, lo que se hace utilizando una serie de razones estadísticas que responde por intermedio de la rho Spearman en donde se analizó el comportamiento de las variables y dimensiones a través del análisis de forma significativa.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se atribuirá los consiguientes preámbulos: Respetar los derechos del autor utilizadas en toda mi investigación para la administración de los datos, para el trabajo de campo de como las personas entienden bien las preguntas y se debe tener en cuenta la claridad del tema estudiado y el conocimiento de los sujetos. El estudio se trabajó bajo el parámetro de una indagación original de respeto de autoría en donde se respetó las citas de acuerdo con las normas y se referencia dentro del trabajo de estudio. Respeto cada una de las citas fueron referenciadas con el apellido y año respetivo de los autores.

## IV. RESULTADOS

### Prueba de Normalidad

A continuación, se inicia los procesos de control de calidad de las variables en cuanto se inicia por analizar la prueba de normalidad que es una prueba que nos permite asumir cual es la ruta con mejor condicional estadística que debe aplicar la investigación.

H<sub>0</sub>: Los datos muestrales tienen distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos muestrales no tienen distribución normal.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; z = 1.96)

Regla de decisión

a) Sig. E < 0.05; Rechazar H<sub>0</sub>

b) Sig. E > 0.05; Aceptar H<sub>0</sub>

Regla de muestra: 1) Si N ≤ 50 entonces se usa estadístico de Shapiro - Wilk

2) Si N > 50 entonces se usa estadístico de Kolmogorov – Smirnov

**Tabla 4.** *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	,130	60	,014
Motivación Intrínseca	,176	60	,000

*Fuente: elaboración propia*

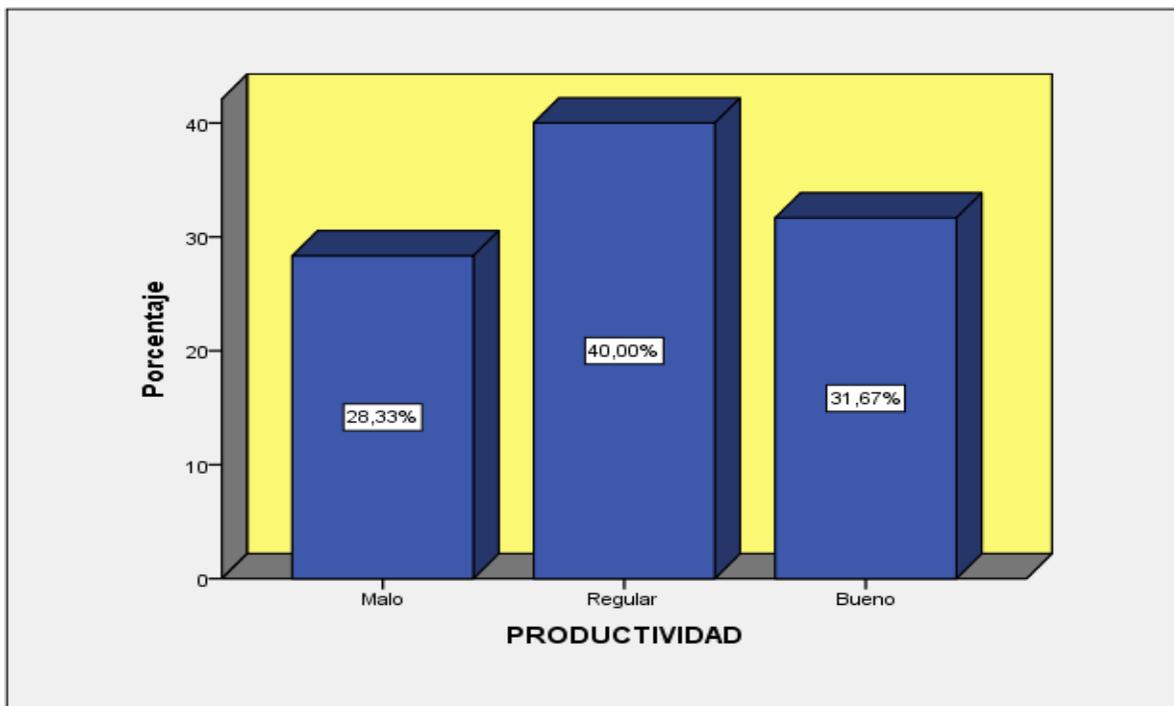
Como se consigna en la tabla 4, la prueba de normalidad nos permite tener una alternativa más clara de cual es el camino que se debe tomar para dar respuesta a la hipótesis, por ende, también a los objetivos planteados para la investigación. Es por ello que según el resultado presentados ambas variables tienen un comportamiento de distribución no paramétrico por ello se debe aplicar la rho de Spearman para responder cada uno de los objetivos.

H<sub>0</sub>. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub> es decir los datos muestrales no tienen distribución normal.

## Estadística Descriptiva

**Tabla 5.** *Tabla de barra de la dimensión Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	17	28,3	28,3
Regular	24	40,0	40,0
Bueno	19	31,7	31,7
Total	60	100,0	100,0

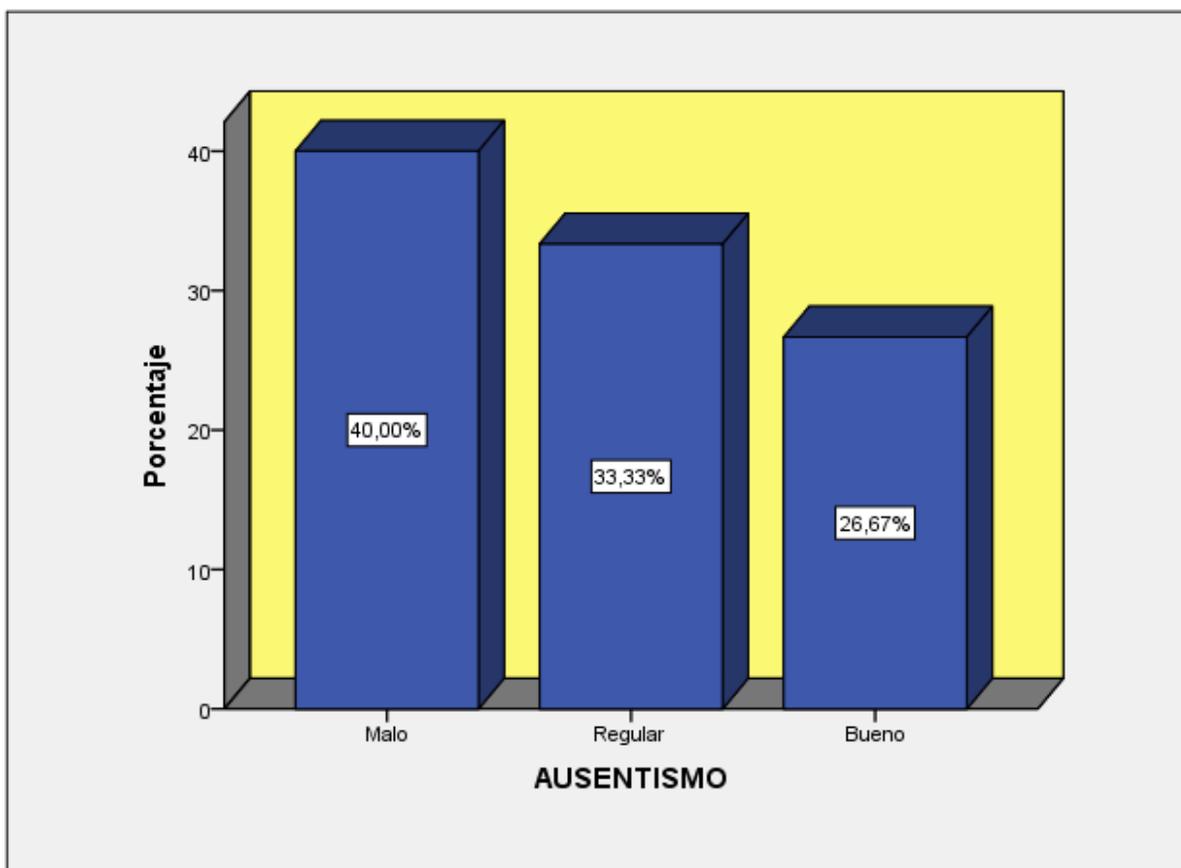


*Figura 1.* De la barra de la dimensión Productividad

Según la tabla 5 y figura 1, el 40% representado por 24 colaboradores respondieron regular, el 31.7% representado por 19 colaboradores respondieron bueno, el 28.3% que representa a 17 colaboradores respondieron malo con respecto a la dimensión productividad.

**Tabla 6.** *Tabla de barra de la dimensión Ausentismo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	24	40,0	40,0
Regular	20	33,3	33,3
Bueno	16	26,7	26,7
Total	60	100,0	100,0

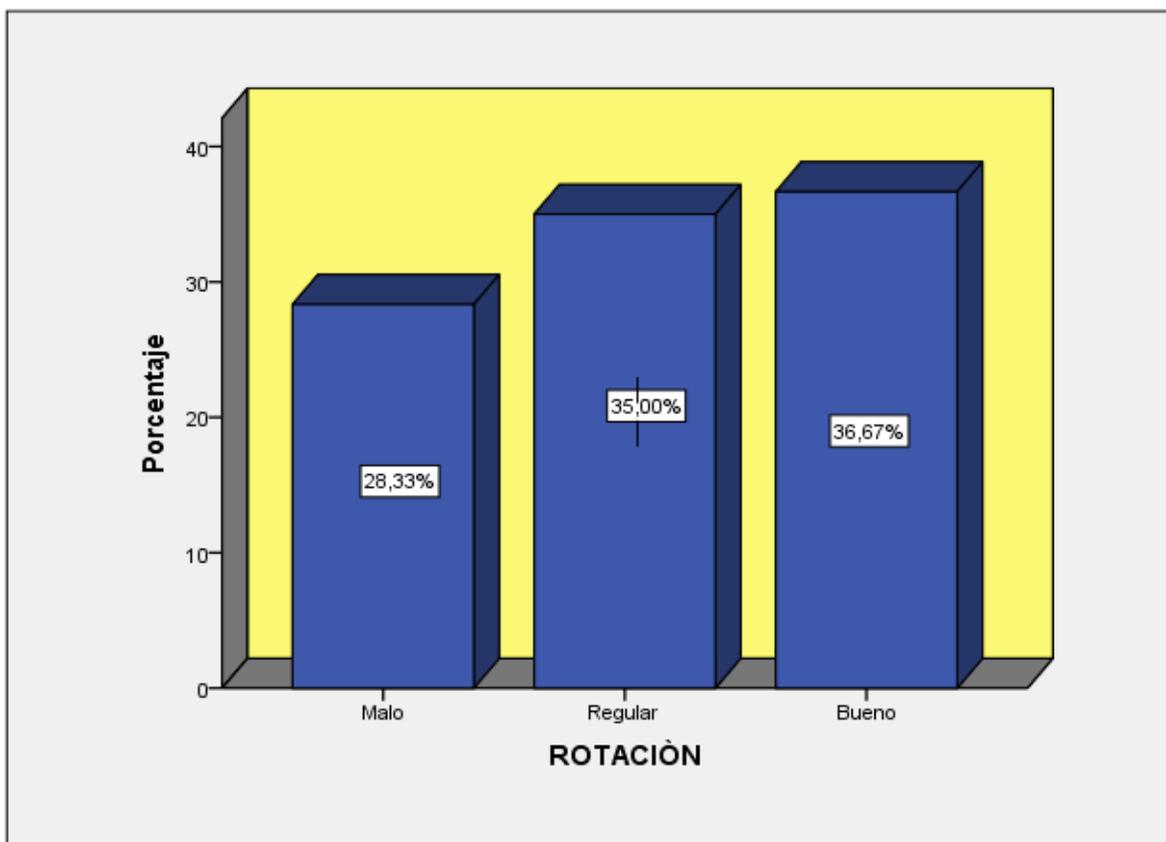


*Figura 2.* De la barra de la dimensión Ausentismo

Según la tabla 6 y figura 2, el 40% representado por 24 colaboradores respondieron malo, el 33.3% representado por 20 colaboradores respondieron regular, el 26.7% que representa a 16 colaboradores respondieron bueno con respecto a la dimensión Ausentismo.

**Tabla 7.** *Tabla de barra de la dimensión Rotación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	17	28,3	28,3
Regular	21	35,0	35,0
Bueno	22	36,7	36,7
Total	60	100,0	100,0

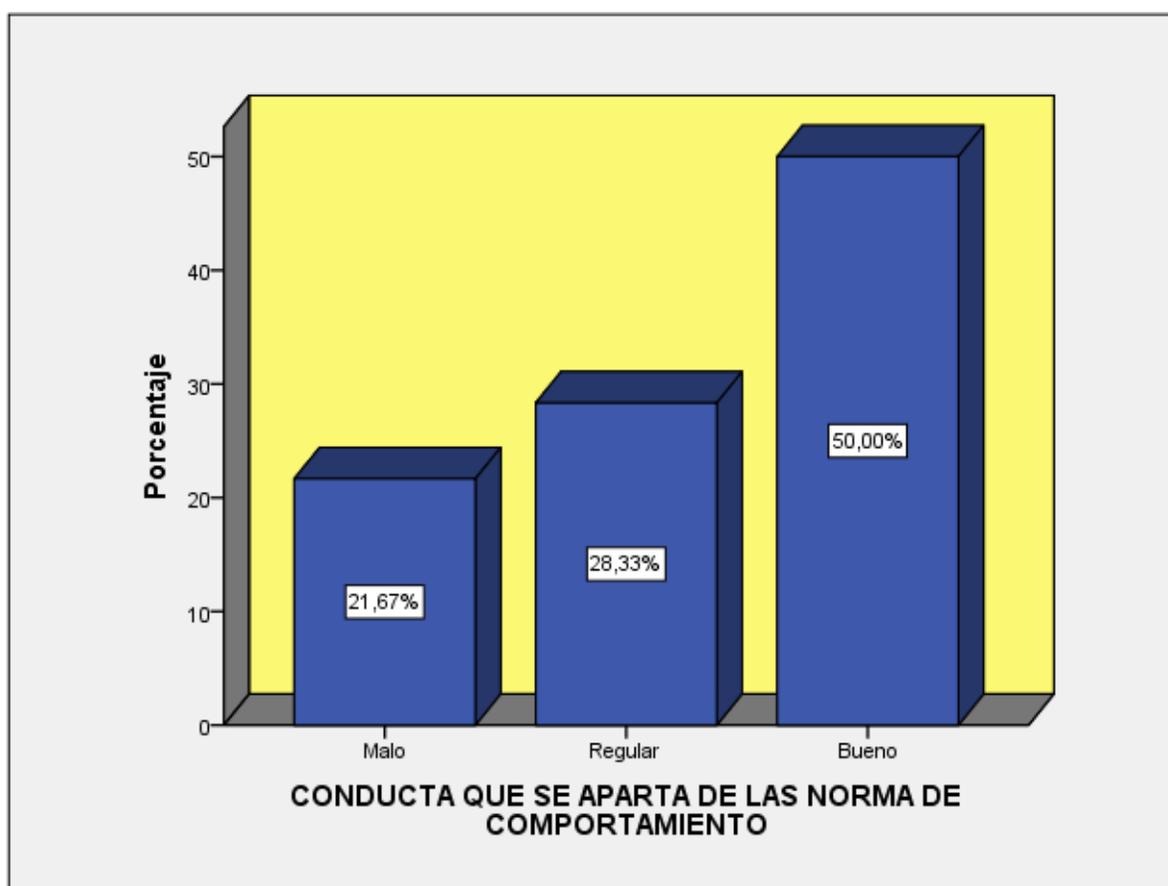


*Figura 3.* De la barra de la dimensión Rotación

Según la tabla 7 y figura 3, el 36.7% representado por 22 colaboradores respondieron bueno, el 35% representado por 21 colaboradores respondieron regular, el 28.3% que representa a 17 colaboradores respondieron malo con respecto a la dimensión Rotación.

**Tabla 8.** Conducta que se aparta de las normas de comportamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	13	21,7	21,7
Regular	17	28,3	28,3
Bueno	30	50,0	50,0
Total	60	100,0	100,0

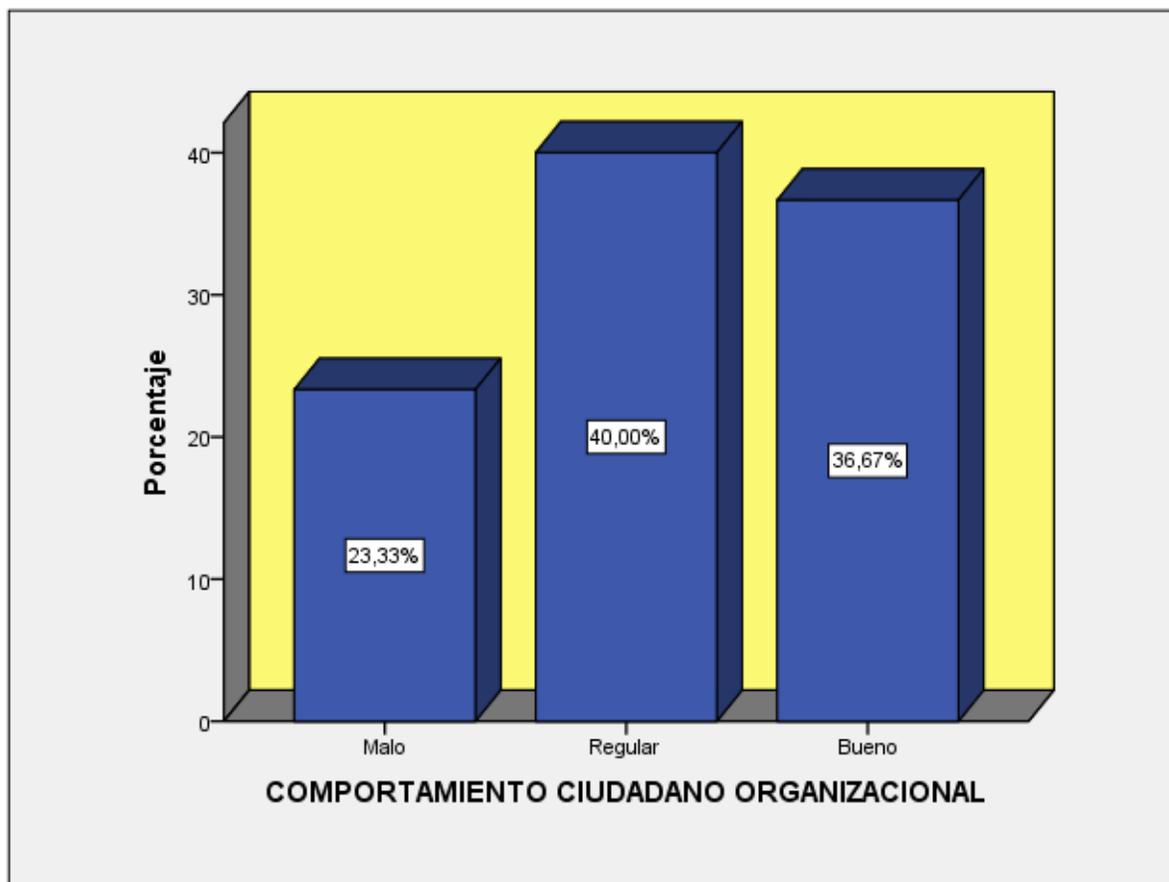


*Figura 4-* De la barra de la dimensión Conducta que se aparta de las Normas de comportamiento.

Según la tabla 8 y figura 4, el 50% representado por 30 colaboradores respondieron bueno, el 28.3% representado por 17 colaboradores respondieron regular, el 21.7% que representa a 13 colaboradores respondieron malo con respecto a la dimensión Conducta que se aparta de las Normas de comportamiento.

**Tabla 9.** *Comportamiento ciudadano organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	14	23,3	23,3
Regular	24	40,0	40,0
Bueno	22	36,7	36,7
Total	60	100,0	100,0

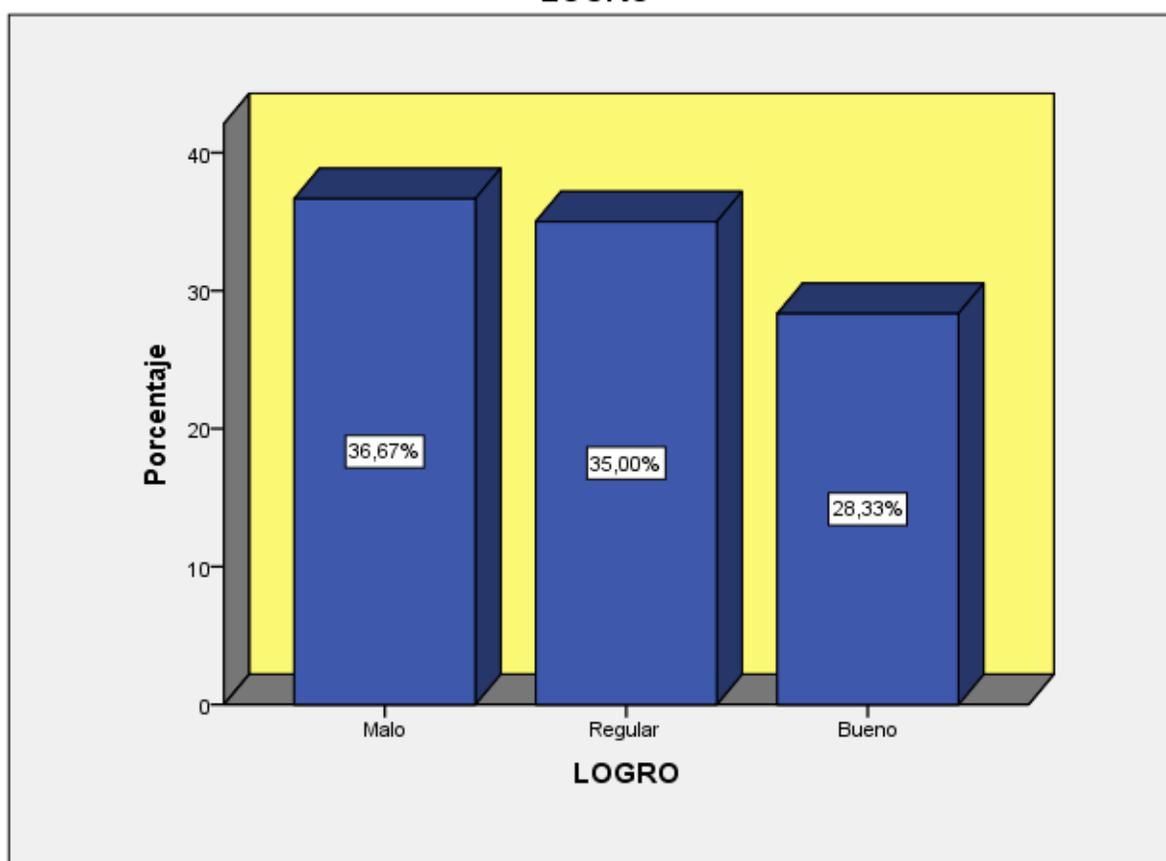


*Figura 5.* De la barra de la dimensión Comportamiento ciudadano Organizacional.

Según la tabla 9 y figura 5, el 40% representado por 24 colaboradores respondieron regular, el 36.7% representado por 22 colaboradores respondieron bueno, el 23.3% que representa a 14 colaboradores respondieron malo con respecto a la dimensión Comportamiento ciudadano Organizacional.

**Tabla 10.** *Tabla de barra de la dimensión Logro*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	22	36,7	36,7
Regular	21	35,0	35,0
Bueno	17	28,3	28,3
Total	60	100,0	100,0

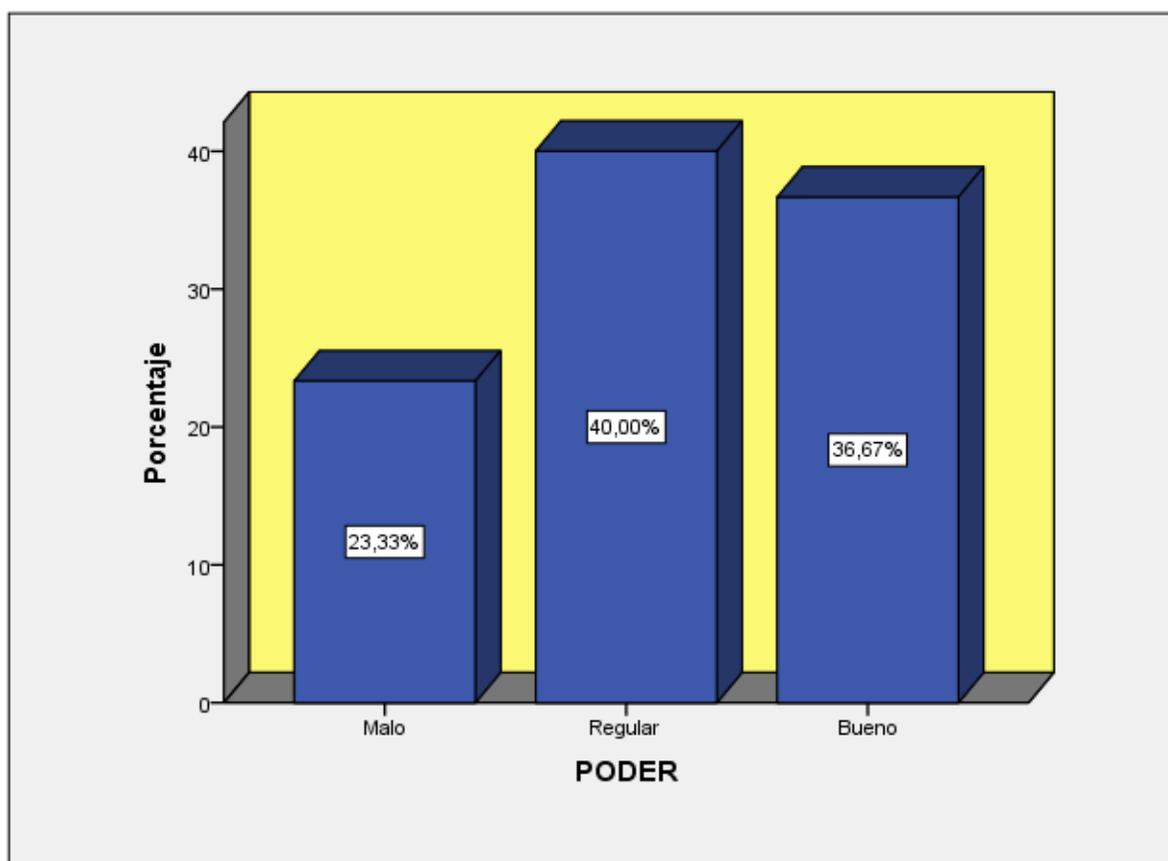


*Figura 6.* De la barra de la dimensión Logro

Según la tabla 10 y figura 6, el 40% representado por 24 colaboradores respondieron regular, el 36.7% representado por 22 colaboradores respondieron bueno, el 23.3% que representa a 14 colaboradores respondieron malo con respecto a la dimensión Logro.

**Tabla 11.** *Tabla de barra de la dimensión Poder*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	14	23,3	23,3
Regular	24	40,0	40,0
Bueno	22	36,7	36,7
Total	60	100,0	100,0

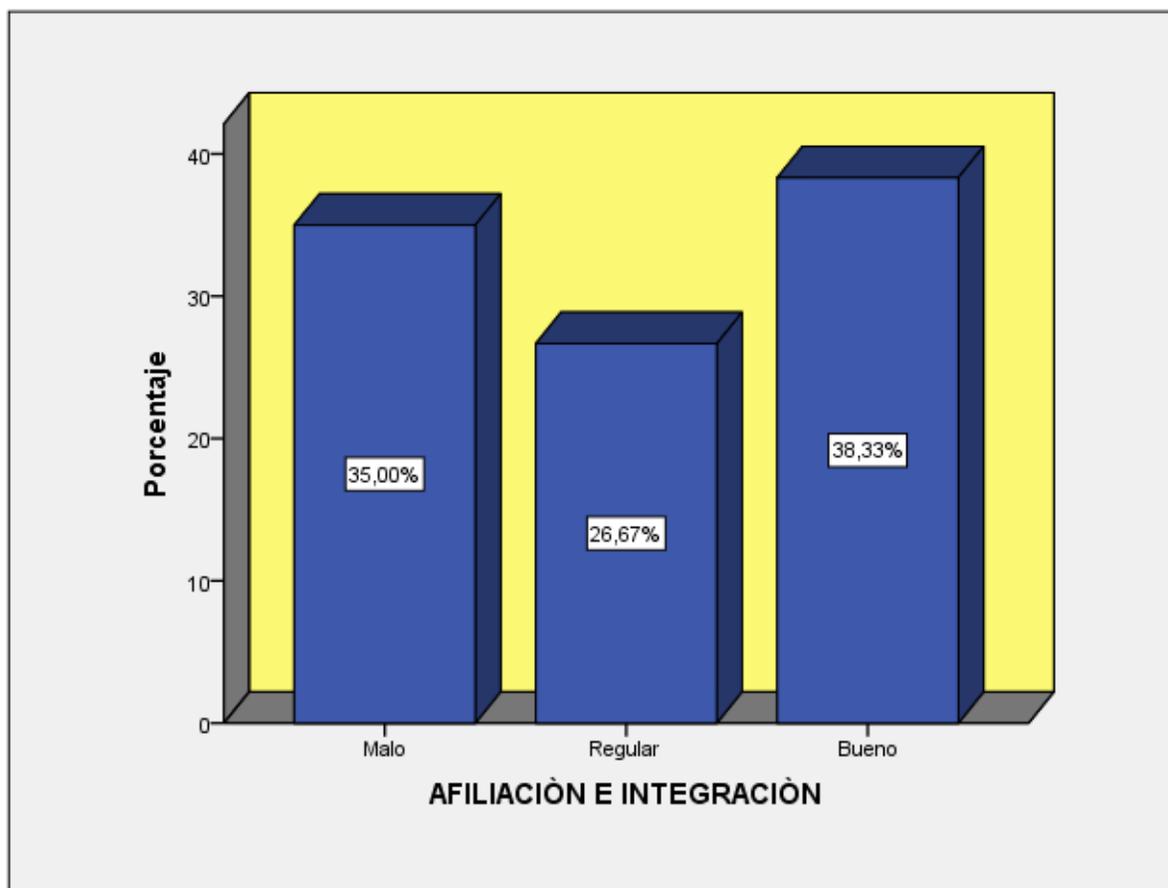


*Figura 7.* De la barra de la dimensión Poder

Según la tabla 11 y figura 7, el 40% representado por 24 colaboradores respondieron regular, el 36.7% representado por 22 colaboradores respondieron bueno, el 23.3% que representa a 14 colaboradores respondieron malo con respecto a la dimensión Poder.

**Tabla 12.** *Tabla de barra de la dimensión Afiliación e Integración*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	21	35,0	35,0
Regular	16	26,7	26,7
Bueno	23	38,3	38,3
Total	60	100,0	100,0

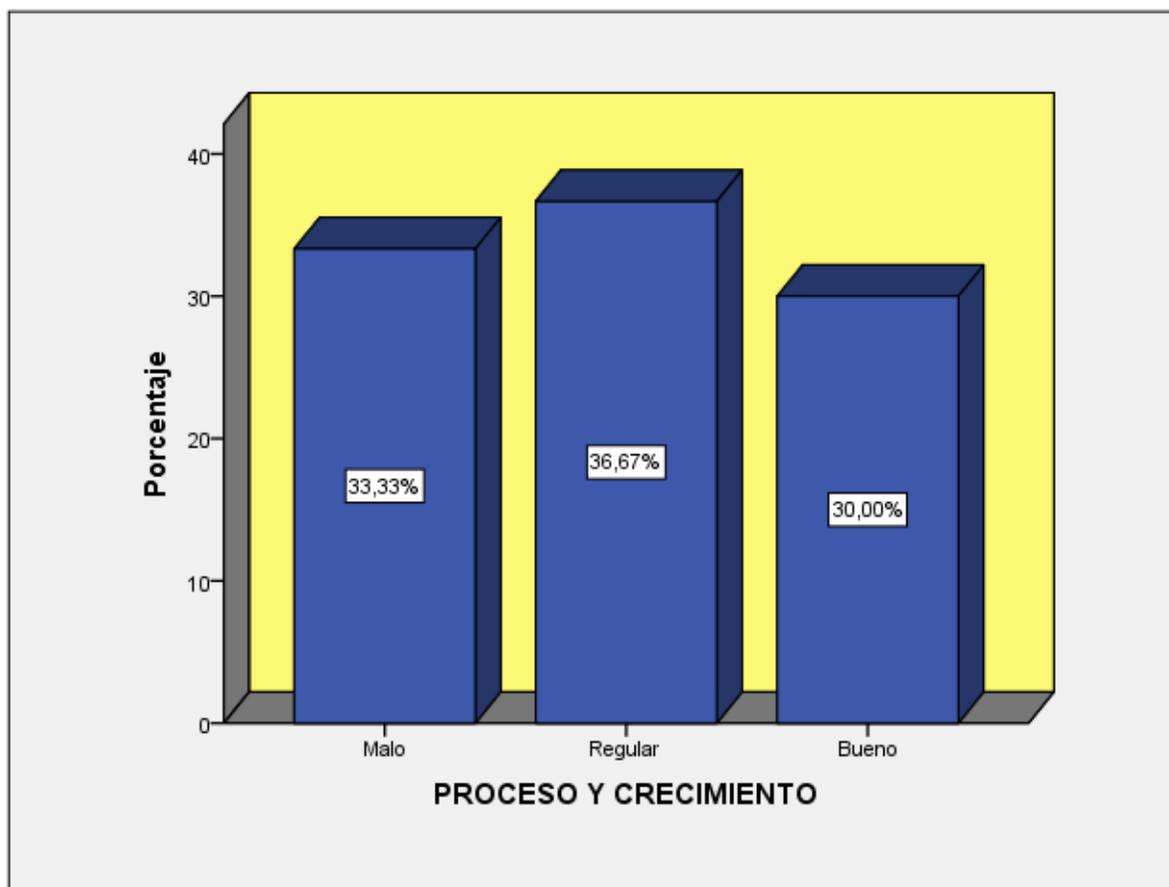


*Figura 8.* De la barra de la dimensión Afiliación e Interpretación

Según la tabla 12 y figura 8, el 38.3% representado por 23 colaboradores respondieron bueno, el 35% representado por 21 colaboradores respondieron malo, el 26.7% que representa a 16 colaboradores respondieron regular con respecto a la dimensión Afiliación e integración.

**Tabla 13.** *Tabla de barra de la dimensión Proceso y Crecimiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	20	33,3	33,3
Regular	22	36,7	36,7
Bueno	18	30,0	30,0
Total	60	100,0	100,0

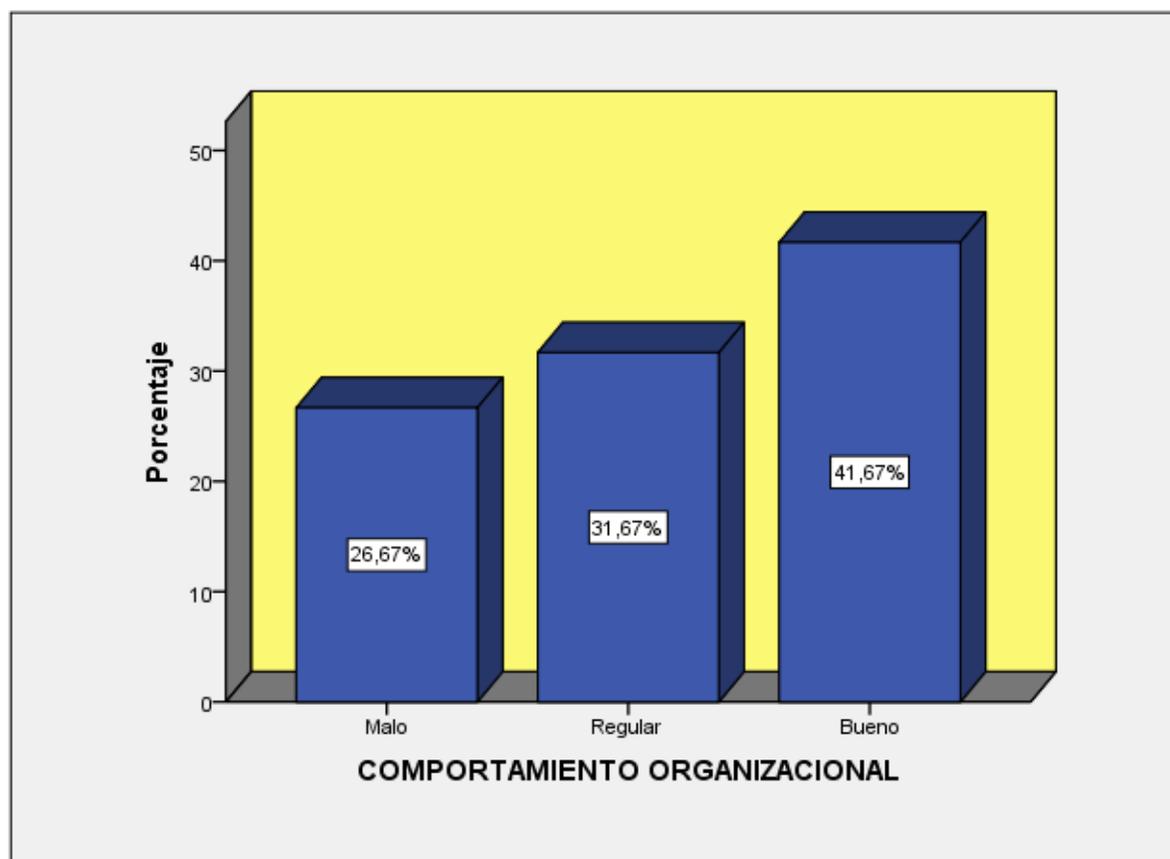


*Figura 9.* De la barra de la dimensión Proceso y crecimiento

Según la tabla 13 y figura 9, el 38.3% representado por 23 colaboradores respondieron bueno, el 35% representado por 21 colaboradores respondieron malo, el 26.7% que representa a 16 colaboradores respondieron regular con respecto a la dimensión Afiliación e integración.

**Tabla 14.** *Tabla de barra de la Variable Comportamiento Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	16	26,7	26,7
Regular	19	31,7	31,7
Bueno	25	41,7	41,7
Total	60	100,0	100,0

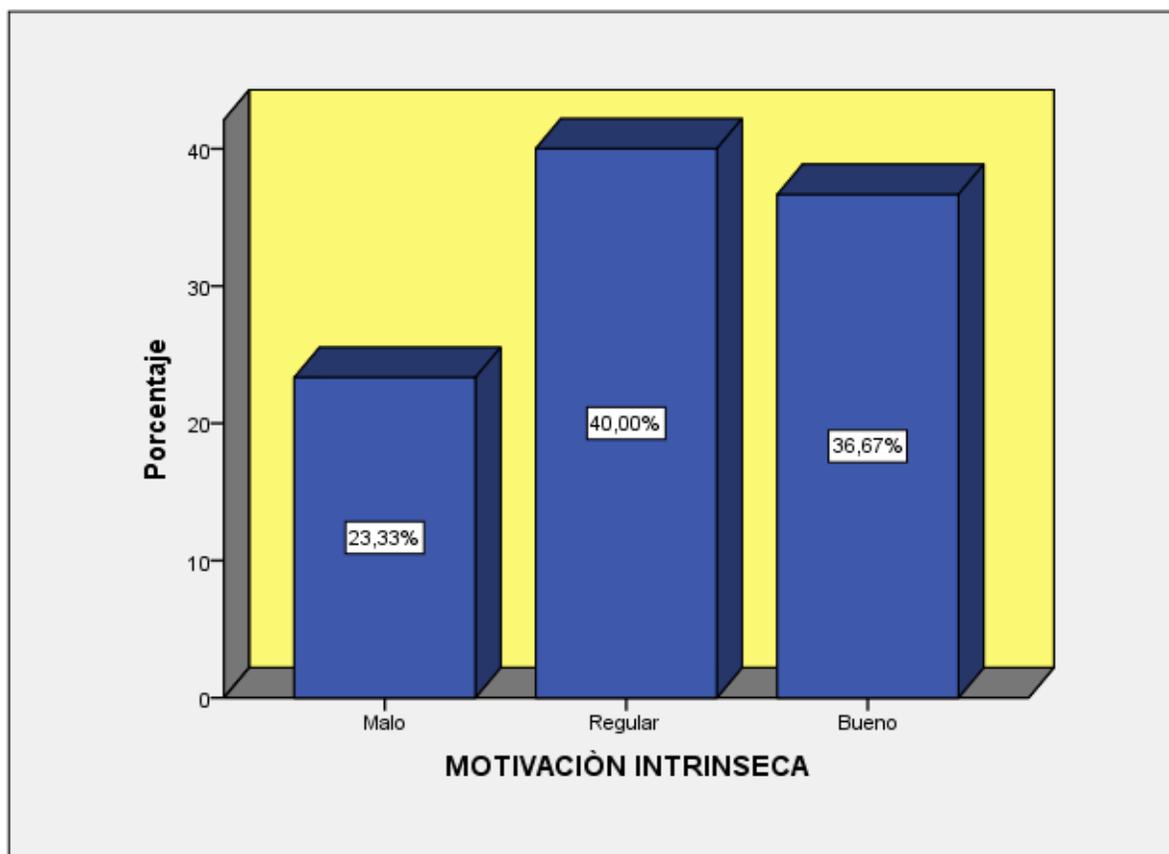


*Figura 10.* De la barra de la variable Comportamiento Organizacional

Según la tabla 14 y figura 10, el 41.7% representado por 25 colaboradores respondieron bueno, el 31.7% representado por 19 colaboradores respondieron regular, el 26.7% que representa a 16 colaboradores respondieron regular con respecto a la dimensión Afiliación e integración.

**Tabla 15.** *Tabla de barra de la Variable Motivación intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	14	23,3	23,3
Regular	24	40,0	40,0
Bueno	22	36,7	36,7
Total	60	100,0	100,0

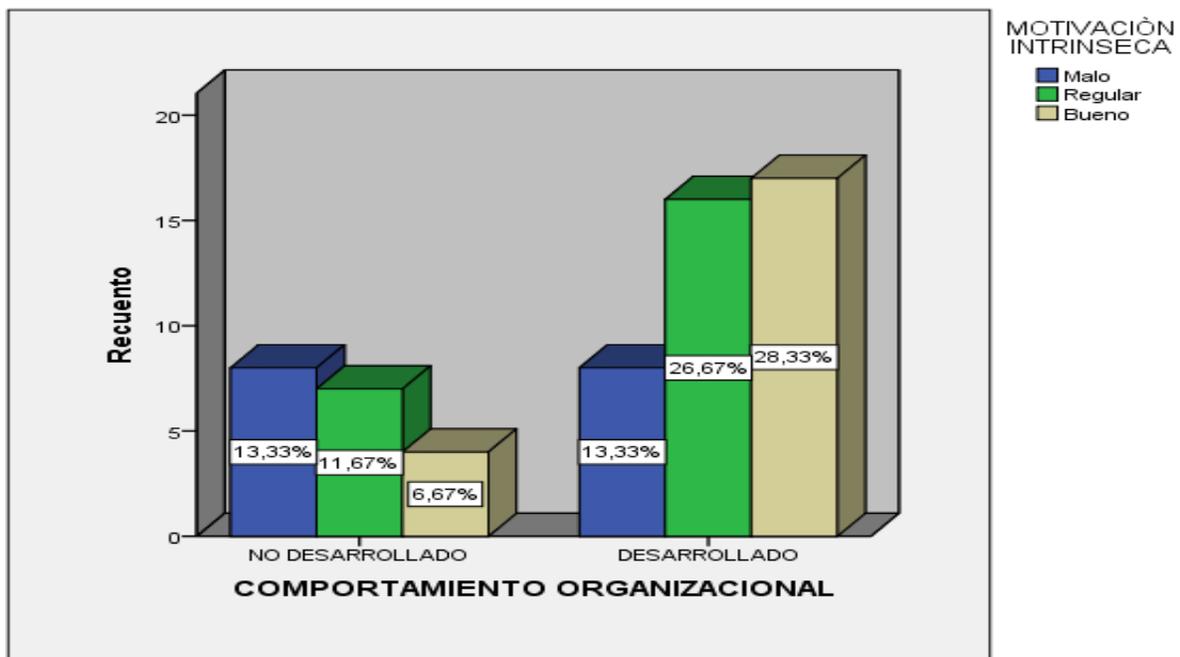


*Figura 11.* De la barra de la variable Motivación intrínseca

Según la tabla 15 y figura 11, el 36.7% representado por 22 colaboradores respondieron bueno, el 40% representado por 24 colaboradores respondieron regular, el 23.3% que representa a 14 colaboradores respondieron malo con respecto a la variable Motivación intrínseca.

**Tabla 16.** Tabla de barra de la matriz Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca.

		MOTIVACIÓN INTRINSECA			Total
		Malo	Regular	Bueno	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	NO DESARROLLADO	8	7	4	19
	DESARROLLADO	8	16	17	41
Total		16	23	21	60

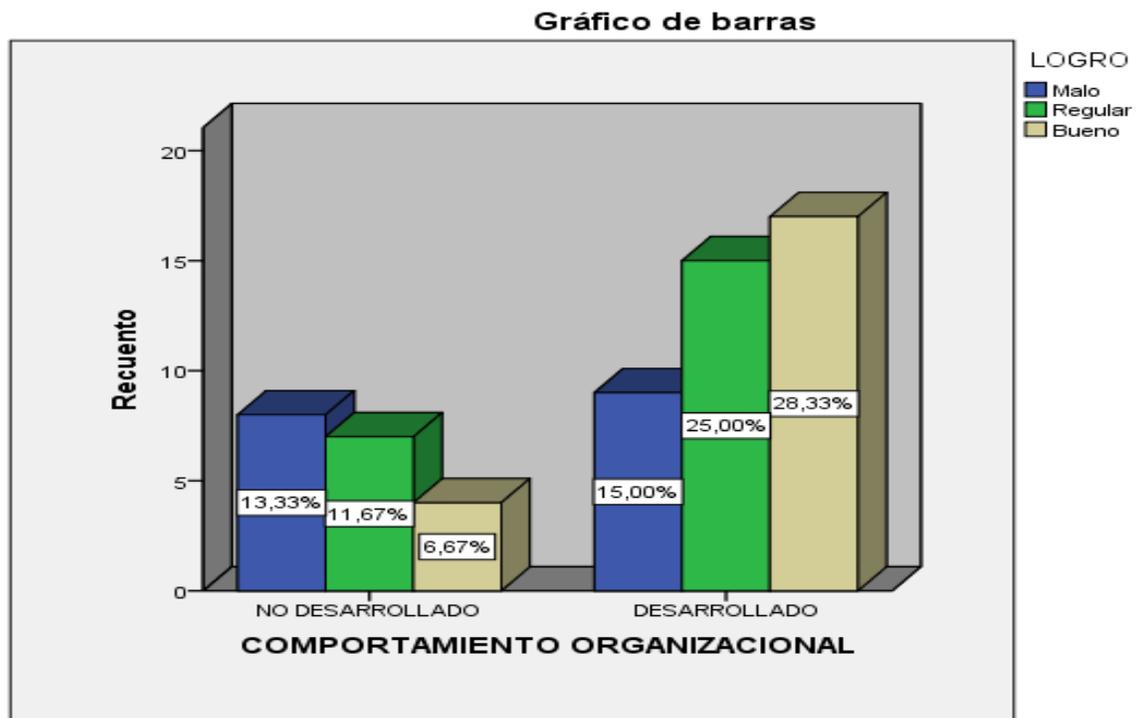


*Figura 12.* La barra cruzada de ambas variables a analizar

De la tabla 16 y figura 12, nos revela que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe una mala gestión de motivación intrínseca, mientras que el 26.67% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de motivación intrínseca, y por último un 28.33% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un alto índice de motivación intrínseca.

**Tabla 17.** Tabla de barra de la matriz Cruzada entre la variable Comportamiento Organizacional y la dimensión Logro.

		LOGRO			Total
		Malo	Regular	Bueno	
COMPORTAMIENTO	NO DESARROLLADO	8	7	4	19
ORGANIZACIONAL	DESARROLLADO	9	15	17	41
Total		17	22	21	60

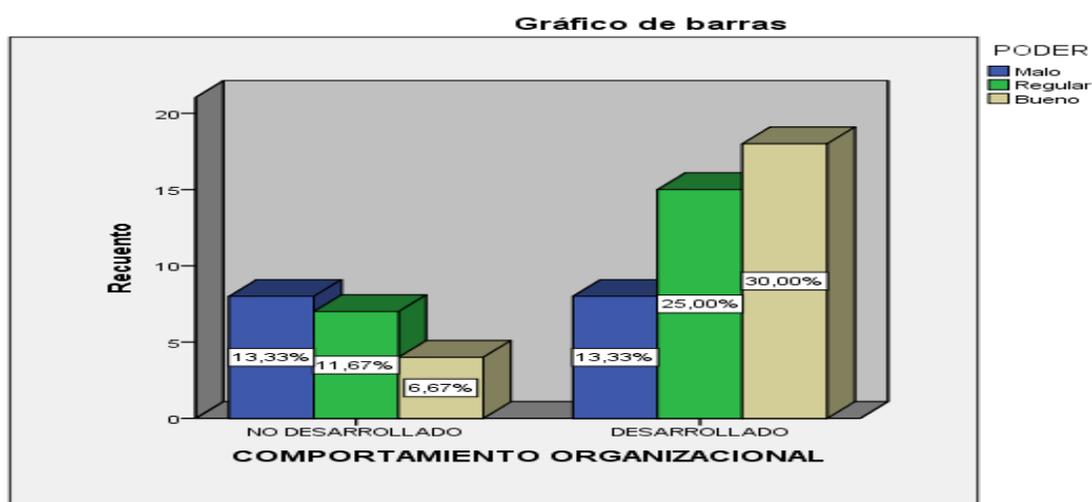


*Figura 13.* De la barra Cruzada entre las variables Comportamiento Organizacional y la dimensión Logro

De la tabla 17 y figura 13, nos revela que el 15% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un mal índice de logro, mientras que el 25% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de logro, y por último un 28.33%, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un alto índice de logro.

**Tabla 18.** Barra de la matriz Cruzada entre la variable comportamiento Organizacional y la dimensión Poder

		PODER			Total
		Malo	Regular	Bueno	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	NO DESARROLLADO	8	7	4	19
	DESARROLLADO	8	15	18	41
Total		16	22	22	60

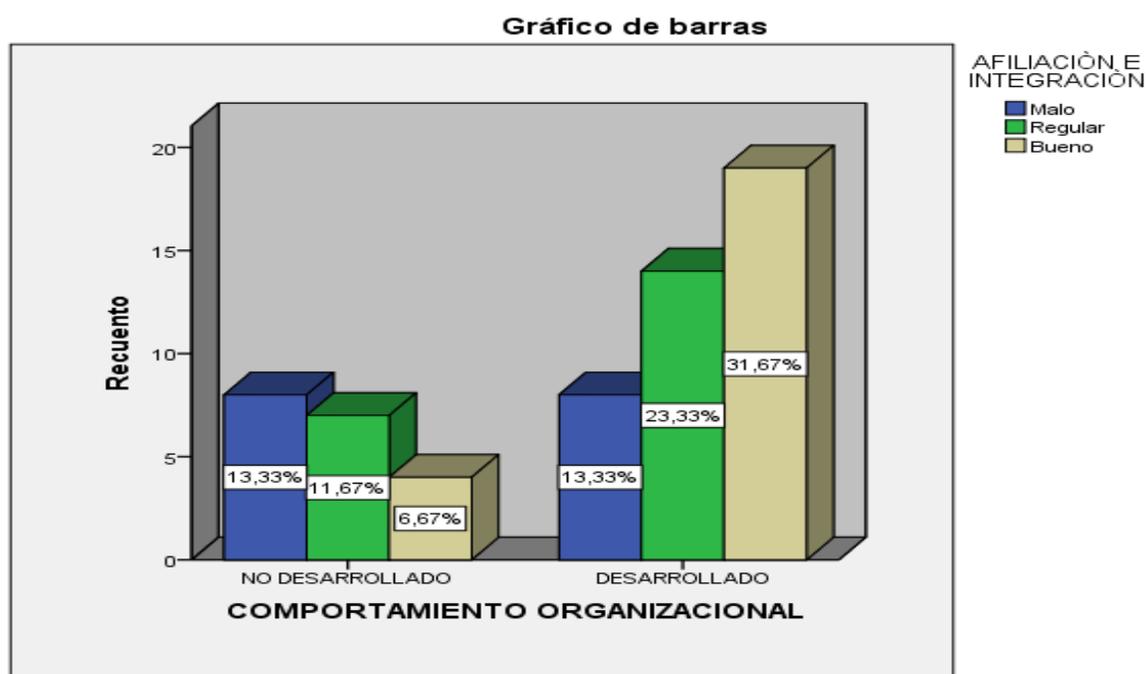


*Figura 14.* De la barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la dimensión Poder.

De la tabla 18 y figura 14, nos rebela que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe una mala gestión de poder, mientras que el 25% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de poder, y por último un 30% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un alto índice de poder.

**Tabla 19.** Barra de la matriz Cruzada entre la variable comportamiento Organizacional y la dimensión Afiliación e integración

		AFILIACIÓN E INTEGRACIÓN			Total
		Malo	Regular	Bueno	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	NO DESARROLLADO	8	7	4	19
	DESARROLLADO	8	14	19	41
Total		16	21	23	60

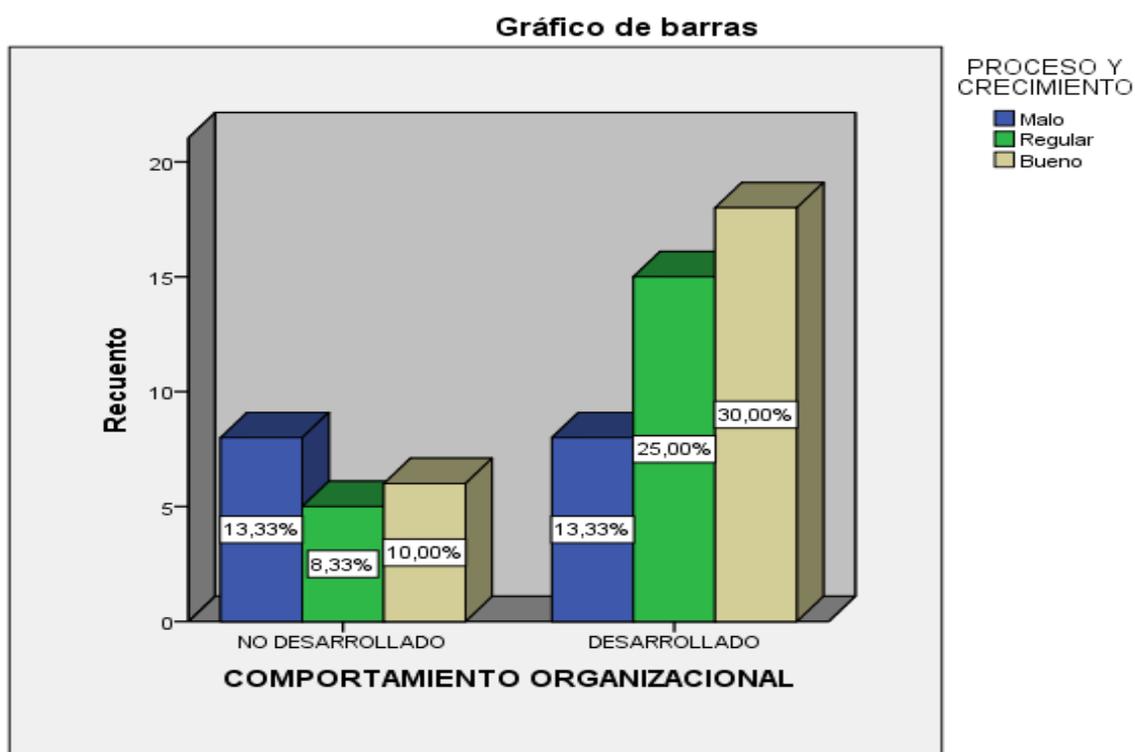


*Figura 15.* De la barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la dimensión Afiliación e integración.

De la tabla 19 y figura 15, nos revela que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un mal índice de afiliación e integración, mientras que el 23.3% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de afiliación e integración, y por último un 31.67% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un alto índice de afiliación e integración.

**Tabla 20.** Barra de la matriz Cruzada entre la variable comportamiento Organizacional y la dimensión Proceso y crecimiento

		PROCESO Y CRECIMIENTO			Total
		Malo	Regular	Bueno	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	NO DESARROLLADO	8	5	6	19
	DESARROLLADO	8	15	18	41
Total		16	20	24	60



**Figura 16.** De la barra Cruzada entre las variables comportamiento Organizacional y la dimensión Proceso y crecimiento.

De la tabla 20 y figura 16, nos revela que el 13,33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un mal índice de proceso y crecimiento, mientras que el 25% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de proceso y crecimiento, y por último un 30% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran que existe un alto índice de proceso y crecimiento.

## Prueba de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente en la motivación intrínseca del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: El comportamiento organizacional si se relaciona significativamente en la motivación intrínseca del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

**Tabla 21.** *Correlaciones de la Hipótesis General*

		Motivación Intrínseca
Rho de Spearman Comportamiento Organizacional	Correlación	,974
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60
	N	60

Fuente: aporte propio

En cuanto al resultado logrado y que se muestra en la tabla 21, en el cual se contrasta por intermedio del estadígrafo de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.974 y un P valor igual a 0.000 de significancia entre ambas variables. Con ello se resuelve que si existe relación entre las variables aceptando con ello la hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con el logro del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: El comportamiento organizacional si se relaciona significativamente con el logro del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

**Tabla 22. Correlaciones de la Hipótesis Específica 1**

			Logro
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Correlación	,956
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

En cuanto al resultado logrado y que se muestra en la tabla 22, en el cual se contrasta por intermedio del estadígrafo de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.956 y un P valor igual a 0.000 de significancia entre ambas variables. Con ello se resuelve que si existe relación entre las variables aceptando con ello la hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la dimensión logro de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho.

#### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con el poder del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: El comportamiento organizacional si se relaciona significativamente con el poder del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

**Tabla 23. Correlaciones de la Hipótesis Específica 2**

			Poder
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Correlación	,902
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

En cuanto al resultado logrado y que se muestra en la tabla 23, en el cual se contrasta por intermedio del estadígrafo de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.902 y un P valor igual a 0.000 de significancia entre ambas variables. Con ello se resuelve que si existe relación entre las variables aceptando con ello la

hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la dimensión poder de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con la afiliación del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: El comportamiento organizacional si se relaciona significativamente con la afiliación del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

**Tabla 24.** *Correlaciones de la Hipótesis Específica 3*

			Afiliación E Integración
Rho de	Comportamiento	Correlación	,876
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
			N
			60

En cuanto al resultado logrado y que se muestra en la tabla 24, en el cual se contrasta por intermedio del estadígrafo de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.876 y un P valor igual a 0.000 de significancia entre ambas variables. Con ello se resuelve que si existe relación entre las variables aceptando con ello la hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la dimensión afiliación e integración de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con el proceso de crecimiento del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: El comportamiento organizacional si se relaciona significativamente con el proceso de crecimiento del personal en el “IESTP Manuel Seoane Corrales” – Lima, 2018.

Regla de decisión.

**Tabla 25.** *Correlaciones de la Hipótesis Específica 4*

		Proceso y Crecimiento	
Rho de	Comportamiento	Correlación	,965
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

En cuanto al resultado logrado y que se muestra en la tabla 25, en el cual se contrasta por intermedio del estadígrafo de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.965 y un P valor igual a 0.000 de significancia entre ambas variables. Con ello se resuelve que si existe relación entre las variables aceptando con ello la hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la dimensión proceso y crecimiento de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho.

## V. DISCUSIÓN

En primer lugar, en respuesta al objetivo general, en el cual se ha podido determinar la asociación de la información la cual mide la importancia del valor relacional comportamiento organización y motivación intrínseca de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho. Tal como se muestra en la tabla 21, se debe fortalecer las estrategias de mejora integración, participación laboral, la confianza y el trabajo en equipo donde la colaboración es lo más fundamental entre todos, asimismo es responsabilidad de la gerencia difundir el reconocimiento por el logro que desarrolla cada colaborador o grupo de trabajo para potenciar la motivación laboral.

El resultado hallado tiene concordancia con la investigación del autor González (2018) quien corrobora en su estudio que si existe concordancia con la información de la tesis plasmada por el autor, ello quiere decir que los resultados de la presente tesis tiene concordancia con la investigación y a sido reforzado los resultados pues González (2018) también logro resultados similares que refuerzan a la presente investigación y con ello se podrá incrementar el compromiso dentro de las organizaciones es necesario mejorar la motivación laboral.

Contrastando las variables en la Tabla de barra de la matriz Cruzada del Comportamiento Organizacional y Motivación Intrínseca, según la tabla 17 y figura 12, Nos rebeló que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe una mala gestión de motivación intrínseca, mientras que el 26.67% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de motivación intrínseca, y por último un 28.33% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un alto índice de motivación intrínseca. Lo cual guarda coherencia con González (2016) en base al compromiso organizacional con respecto a la variable Motivación intrínseca. Es así que se debe fortalecer las estrategias de mejora integración, participación laboral, la confianza y el trabajo en equipo donde la colaboración es lo más fundamental entre todos, asimismo es responsabilidad de la

gerencia difundir el reconocimiento por el logro que desarrolla cada colaborador o grupo de trabajo para potenciar la motivación laboral

En referencia al primer objetivo específico, que busco determinar si el Comportamiento Organizacional y respecto al objetivo específico, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y el logro de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal como se muestra en la tabla 22. Por ende, la gerencia fomentar que lo colaboradores se manejen de la mejor manera, tal es que debe reconocer el logro de cumplimiento de tareas de los colaboradores, de los equipos y áreas comprometidas en el cumplimiento, deber y resultados que benefician a la organización, pues es la mejor estrategia intrínseca que no desgasta recursos económicos a la organización. Permitiendo confirmar la motivación intrínseca.

Este resultado coincide con la tesis de Pedreira (2017) en su estudio establecido que, si tuvo resultados favorables dentro de la correlación de Rho de Spearman de 0,89, lo cual señala que existe una correlación significativa fuerte, entre el compromiso enseñanzas y aprendizaje. Llegando a la conclusión que para incrementar el compromiso dentro de las organizaciones es necesario mejorar el comportamiento y concepciones de enseñanzas de aprendizaje de los profesores. Por tal motivo, la conducta del colaborador determina el valor institucional y como se potencia en la efectividad del servicio educativo. Y que permite mejora la educación superior.

Contrastando las variables en la Tabla de barra de la matriz Cruzada del Comportamiento Organizacional y la dimensión logro, según la tabla 18 y figura 13, Nos rebela que el 15% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe y un mal índice de logro, mientras que el 25% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de logro, y por último un 28.33%, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un alto índice de logro. Lo cual guarda coherencia con Pedreira (2016) la enseñanza de la formación docente. Por ende, la gerencia fomentar que lo colaboradores se manejen de la mejor manera, tal es que debe reconocer el logro de cumplimiento de tareas de los colaboradores, de

los equipos y áreas comprometidas en el cumplimiento, deber y resultados que benefician a la organización, pues es la mejor estrategia intrínseca que no desgasta recursos económicos a la organización.

En tercer lugar, respecto al objetivo específico, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y el poder de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal como se muestra en la tabla 23. La organización debe realizar estrategias de empoderamiento en sus colaboradores más destacados pues es una forma más ventajosa de darle confianza y empoderar para que él se pueda desarrollar mejor, ojo no es para todos sino para el colaborador que tiene todo el deseo de superación y busca que le amplíen la confianza y responsabilidad desde la alta dirección. Este resultado coincide con la tesis de Campillo (2016) la fuerte, entre el compromiso enseñanzas y aprendizaje. Llegando a la conclusión que para incrementar.

Contrastando las variables en la Tabla de barra de la matriz Cruzada del Comportamiento Organizacional y la dimensión poder, según la tabla 19 y figura 14, Nos rebela que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un mala gestión de poder, mientras que el 25% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de poder, y por último un 30% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un alto índice de poder. Lo cual guarda coherencia con Campillo (2016) en base a los cálculos notables que cubre el buen desarrollo y con respecto al comportamiento organizacional. La organización debe realizar estrategias de empoderamiento en sus colaboradores más destacados pues es una forma más ventajosa de darle confianza y empoderar para que él se pueda desarrollar mejor, ojo no es para todos sino para el colaborador que tiene todo el deseo de superación y busca que le amplíen la confianza y responsabilidad desde la alta dirección.

En cuarto lugar, respecto al objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y afiliación e integración de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal

como se muestra en la tabla 24. Como se mencione párrafos anteriores si la institución busca motivar intrínsecamente a sus trabajadores debe buscar la manera de que trabajen en equipo o pequeños grupos, lo cual en muchas ocasiones no es fácil pues se trata de personas con diferentes modos y maneras de pensar. Por lo cual la organización debe realizar actividades de integración y confraternidad para generar confianza entre todos. Como se mencionó anteriormente si la institución busca motivar intrínsecamente a sus trabajadores debe buscar la manera de que trabajen en equipo o pequeños grupos, lo cual en muchas ocasiones no es fácil pues se trata de personas con diferentes modos y maneras de pensar. Por lo cual la organización debe realizar actividades de integración y confraternidad para generar confianza entre todos.

Contrastando las variables en la Tabla de barra de la matriz Cruzada del Comportamiento Organizacional y la dimensión afiliación, según de la tabla 20 y figura 15, Nos rebela que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe una mal índice de afiliación e integración, mientras que el 23.3% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de afiliación e integración, y por último un 31.67% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un alto índice de afiliación e integración. Lo cual guarda coherencia con Ramos (2015) en base a los y respecto a la satisfacción laboral.

En quinto lugar, respecto al objetivo específico, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y proceso - crecimiento de los colaboradores de la IESTP – MSC en el distrito de SJL, tal como se muestra en la tabla 25. Por ello, la organización debe mejorar las condiciones de trabajo para que el colaborador se desarrolle y beneficien tanto el propio colaborador que busca crecimiento profesional y experiencia, por su parte la organización busca los mejores talentos como parte de su fortaleza empresarial, ´por ello debe brindar las mejores condiciones de trabajo y confianza de crecimiento para todos sus colaboradores. Este resultado coincide con Quesada (2014) en su tesis en el cual logro su objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y proceso y crecimiento de los colaboradores ellos fue notable para el impulso del desempeño institucional. Que tiene la condicional

apropiada para todas las organizaciones que mejoren el clima laboral donde todos encuentren un buen cause para desarrollar bien las actividades de la organización.

Contrastando las variables en la Tabla de barra de la matriz Cruzada del Comportamiento Organizacional y la dimensión poder, según la tabla 21 y figura 16, Nos rebela que el 13.33% de los colaboradores, poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe una mal índice de proceso y crecimiento, mientras que el 25% de los encuestados poseen un comportamiento organizacional desarrollado y un regular índice de proceso y crecimiento, y por último un 30% poseen un comportamiento organizacional desarrollado y consideran de que existe un alto índice de proceso y crecimiento. Lo cual guarda coherencia con Quezada (2014) en base a los datos y la medición de la relación del liderazgo transaccional con respecto al comportamiento organizacional. Por ello, la organización debe mejorar las condiciones de trabajo para que el colaborador se desarrolle y beneficien tanto el propio colaborador que busca crecimiento profesional y experiencia, por su parte la organización busca los mejores talentos como parte de su fortaleza empresarial, por ello debe brindar las mejores condiciones de trabajo y confianza de crecimiento para todos sus colaboradores.

Es necesario medir la motivación interna de los colaboradores y como ello aporta a la organización, pues si se logra enfoca en la motivación nos permitirá incrementar los resultados suficientes en la institución. Superior. Además, de que es necesario que la gerencia fomentar que lo colaboradores se manejen de la mejor manera, tal es que debe reconocer el logro de cumplimiento de tareas de los colaboradores, de los equipos y áreas comprometidas en el cumplimiento, deber y resultados que benefician a la organización, pues es la mejor estrategia intrínseca que no desgasta recursos económicos a la organización. Permitiendo confirmar la motivación intrínseca. Toda vez, que la motivación intrínseca, mide la conducta del colaborador determina el valor institucional y como se potencia en la efectividad del servicio educativo. Y que permite mejora la educación superior

## VI. CONCLUSIONES

En primer lugar, respecto al objetivo general, donde se observa que el resultado logrado por medio de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.974 y un P valor igual a 0.000 de significancia. Determinando que, si tiene relación, para ambas variables aceptando con ello el supuesto general, enfocado a los colaboradores de la IESTP – MSC en el distrito de SJL, como se mostró en el cuadro 21.

En segundo lugar, respecto al objetivo específico, donde se observa que el resultado logrado por medio de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.956 y un P valor igual a 0.000 de significancia. Determinando que, si tiene relación, para ambas variables aceptando con ello el supuesto, con la dimensión logro de los colaboradores de la IESTP – MSC en el distrito de SJL, como se mostró en el cuadro 21.

En tercer lugar, respecto al objetivo específico, donde se observa que el resultado logrado por medio de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.902 y un P valor igual a 0.000 de significancia. Determinando que, si tiene relación, para ambas variables aceptando con la dimensión poder de los colaboradores de la IESTP – MSC en el distrito de SJL, como se mostró en el cuadro 21.

En cuarto lugar, respecto al objetivo específico, donde se observa que el resultado logrado por medio de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.876 y un P valor igual a 0.000 de significancia. Determinando que, si tiene relación, para ambas variables aceptando con ello, donde la hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la dimensión afiliación e integración de los colaboradores de la IESTP – MSC en el distrito de SJL, como se mostró en el cuadro 21.

En quinto lugar, respecto al objetivo específico, donde se observa que el resultado logrado por medio de la rho de Spearman y que tiene una correlación de 0.956 y un P valor igual a 0.000 de significancia. Se aceptó con ello la hipótesis alterna donde el comportamiento organización si se relaciona con la dimensión proceso y crecimiento de los colaboradores de la IESTP – MSC en el distrito de SJL, como se mostró en el cuadro 21.

## VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, respecto al objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y motivación intrínseca de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho. Tal como se muestra en la tabla 21, se debe fortalecer las estrategias de mejora integración, participación laboral, la confianza y el trabajo en equipo donde la colaboración es lo más fundamental entre todos, asimismo es responsabilidad de la gerencia difundir el reconocimiento por el logro que desarrolla cada colaborador o grupo de trabajo para potenciar la motivación laboral.

En segundo lugar, respecto al objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y el logro de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal como se muestra en la tabla 22. Por ende, la gerencia fomentar que lo colaboradores se manejen de la mejor manera, tal es que debe reconocer el logro de cumplimiento de tareas de los colaboradores, de los equipos y áreas comprometidas en el cumplimiento, deber y resultados que benefician a la organización, pues es la mejor estrategia intrínseca que no desgasta recursos económicos a la organización.

En tercer lugar, respecto al objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y el poder de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal como se muestra en la tabla 23. La organización debe realizar estrategias de empoderamiento en sus colaboradores más destacados pues es una forma más ventajosa de darle confianza y empoderar para que él se pueda desarrollar mejor, ojo no es para todos sino para el colaborador que tiene todo el deseo de superación y busca que le amplíen la confianza y responsabilidad desde la alta dirección.

En cuarto lugar, respecto al objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y afiliación e integración de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal como se muestra en la tabla 24. Como se mencione párrafos anteriores si la institución busca motivar intrínsecamente a sus trabajadores debe buscar la manera de que

trabajen en equipo o pequeños grupos, lo cual en muchas ocasiones no es fácil pues se trata de personas con diferentes modos y maneras de pensar. Por lo cual la organización debe realizar actividades de integración y confraternidad para generar confianza entre todos.

En quinto lugar, respecto al objetivo general, donde se ha concluido que si existe relación entre las variables comportamiento organización y proceso - crecimiento de los colaboradores de la IESTP – MSC en San Juan de Lurigancho, tal como se muestra en la tabla 25. Por ello, la organización debe mejorar las condiciones de trabajo para que el colaborador se desarrolle y beneficien tanto el propio colaborador que busca crecimiento profesional y experiencia, por su parte la organización busca los mejores talentos como parte de su fortaleza empresarial, por ello debe brindar las mejores condiciones de trabajo y confianza de crecimiento para todos sus colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima- 2018*. Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31365>
- Andrés, V. (2019). *La Medición de la Satisfacción Laboral como Herramienta de Gestión Pública para Mejorar la Calidad de los Servicios del ISNA e Impactar en la Atención de los Niñas, Niños y Adolescentes*. Santiago, 80(605). Obtenido de: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173261>
- Arias, W. L., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* *Industrial Data*, Obtenido de revista digital de investigación en docencia universitaria <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Arocutipa, R. R. (2018). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Lima, Perú*. Obtenido de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/Callomamani\\_ar.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/Callomamani_ar.pdf).
- Berdasco, M. L. (2019). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Obtenido de revista digital de investigación en docencia universitaria <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428396554/uf2686--- analisis-del-entorno-laboral-y-gestion-de-relaciones-laborales-desde-la-perspectiva-de-genero>.
- Bernal, C. (2018). *Metodología de Investigación. Administración, Económica, Humanidades, ciencias sociales*, 1(1),34-52 Obtenido de:

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bravo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud. Chiclayo*. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29572>

Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística. In Uíde*. Lima. Obtenido de: [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología para la investigación holística.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología_para_la_investigaci%C3%B3n_hol%C3%ADstica.pdf)

Campillo, J. (2018). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurantero de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S.* Obtenido de: <http://biblio.uabcs.mx/tesis/te3652.pdf>

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ta edición* Guadalajara D.F: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. Guadalajara D.F: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de: [http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc\\_Grawhill-2da-Edicion](http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion)

Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento Organizacional 2da. edición” La dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial, Mc Graw Hill*.

Chóliz, M. (2018). *Psicología de la motivación en el proceso motivacional de la (universidad de Valencia)*. Obtenido de: <https://www.uv.es/=cholz/LibroPracticasMotivacionEmocion.pdf>

Danta, N., Modau, F. D., Luginani, P., MaboJane, R., & Phiri, M. (2018). *Exploring employee retention and intention to leave within a call centre. SA Journal of Human Resource Management*. Obtenido de: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.905>

- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2018). *Motivación Laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología - 2014*. Recuperado de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/482/447>
- González, E. (2016). *El impacto del clima laboral, el compromiso organizacional y la motivación laboral en la intención de abandonar el puesto en los trabajadores del conocimiento en empresas de Aguascalientes*. Obtenido de: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/1251/416505.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Edición en Jalisco D.F: Mc Graw Hill. Obtenido de: <https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=libro+hernandez+fernandez+y+baptista+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj5m4GD7-rwAhVbGbkGHTrOBbEQ6AEwAHoECAsQAq>
- Lapo, M. D. C., & Bustamante, M. A. (2018). *Organizational climate incidence and labor attitudes in the prosocial behavior of Guayas (Quito) health-care professionals*. *Información Tecnológica*, 29(5), 245-258. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00245.pdf>
- Martínez, R., y Ramírez, M. (2010). *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503954317010.pdf>.
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2018). *Revista Científica Ecociencia relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*. Recuperado de: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período*

2013. Obtenido de:  
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>

Pedreira I. (2017). *Explicaciones sobre el comportamiento y concepciones sobre enseñanza y aprendizaje en profesores universitarios de cursos de formación docente.* Madrid.1(1) ,675-686 Obtenido de:  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679843/pedreira\\_alves\\_iron.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679843/pedreira_alves_iron.pdf?sequence=1)

Puerta, L. (2018). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género.* Recuperado de:  
<https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428396554/uf2686-analisis-del-entorno-laboral-y-gestion-de-relaciones-laborales-desde-la-perspectiva-de-genero>

Quesada, T. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012.* Obtenido de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3856/Quesada\\_st.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3856/Quesada_st.pdf?sequence=1)

Ramos, L. y Charles, M (2016). *Comportamiento Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de rioja – periodo 2015.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14607>

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., Rozo, A., Rivera Porras, D., Hernández Lalinde, J., Forgiony Santos, J., Bonilla Cruz, N., & Rozo Sánchez, A. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.* Recuperado de:  
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>

Romani, S. A., Ferrer, M. L., & Zuta, N. (2018). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Investigación Valdizana.* Recuperado de: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>

- Roo, A. (2017). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el Desempeño laboral del personal docente*. Universidad de Zulia. Obtenido de: <https://docplayer.es/72498731-Influencia-del-gerente-educativo-en-la-motivacion-y-el-desempeno-laboral-del-personal-docente.html>
- Rovira, K. (2014). *Motivación intrínseca del curso de formación sobre la inteligencia emocional* editorial Zúrich Schule. Obtenido de: <https://es.scribd.com/document/362768685/motivacion-intrinseca-pdf>
- Soto, M. (2016). *Cultura organizacional y comportamiento laboral en la gestión directoral de Institutos de Educación Superior Tecnológico Público*. Obtenido de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5096/Soto\\_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5096/Soto_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yrribarren Mirtha (2017). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016*. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7476>
- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Tabla de Operacionalización de las Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Variable Comportamiento Organizacional	Según Robbins y Judge (2015) el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre comportamiento dentro de la organización, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.	<p>La variable comportamiento organizacional; la primera se denomina: productividad consta de 2 indicadores, y cada indicador tiene 3 ítems.</p> <p>La segunda se denomina: ausentismo consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems.</p> <p>La tercera se denomina: rotación consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems.</p> <p>La cuarta se denomina: Conducta que se aparta del comportamiento de las normas en el trabajo consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems.</p>	Productividad	Eficiencia Eficacia	Ordinal - Likert:  (1) Bajo (2) Regular (3) Alto
			Ausentismo	Alcanza metas Inasistencia al trabajo	
			Rotación	Cambio voluntario Comportamiento antisocial	
			Conducta	Desviación del trabajo  Funcionamiento eficaz	
Variable Motivación Intrínseca	Según (Chiavenato, 2014) el comportamiento humano no depende del pasado ni del futuro, sino del campo dinámico actual o presente. ese campo dinámico es "el espacio vital que contiene a la persona y su ambiente psicológico, para explicar el comportamiento humano.	<p>Motivación Intrínseca: los factores que limitan la motivación intrínseca se expresan en cada uno de sus dimensiones como son:</p> <p>La primera se denomina logro consta de 2 indicadores, y cada indicador tiene 3 ítems</p> <p>La segunda se denomina poder constar de 5 indicadores, y cada indicador tiene 3 ítems.</p> <p>La tercera se denomina afiliación o intimidad consta de 4 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems.</p> <p>La cuarta se denomina proceso y crecimiento consta de 2 indicadores y cada indicador tiene 3 ítems</p>	Logro	Competencia personal Objetivo y control	Ordinal - Likert:  (1) Bajo (2) Regular (3) Alto
			Poder	Necesidad de estatus Influencia en los demás	
			Afiliación a la intimidad	Emociones negativas Desarrollo personal	
			Proceso y crecimiento	Ascenso horizontal  Ascenso vertical	

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO**

*Referido al:* “Comportamiento organizacional y la motivación intrínseca del personal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018”.

Estimado Docente:

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre las implicaciones del:

“Comportamiento organizacional y la motivación intrínseca del personal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018”.

ESPECIALIDAD: ..... GRADO: ..... GÉNERO: .....

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Estimado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera que su trabajo le brinda una buena atención.					
2	Considera que es más atento cuando realiza sus obligaciones					
3	Considera que es eficiente en sus tareas para alcanzar sus metas					
4	Considera que es eficaz cuando obtengo un reconocimiento					
5	Considera que es capaz de afrontar su trabajo con responsabilidad					
6	Considera que cumple con tiempo sus obligaciones laborales.					
<b>DIMENSIÓN 2: AUSENTISMO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Se siente decepcionado cuando no alcanza sus metas					
8	Considera cumplir con todas sus actividades laborales sin distraerse					
9	Le gusta escuchar sugerencias y consejos para alcanzar sus metas					
10	Considera que la ausencia del personal afecta la organización					
11	Considera que al ausentarse en su trabajo lo podrían cambiar					

12	Se siente incómodo cuando sus compañeros faltan al trabajo					
<b>DIMENSIÓN 3: ROTACION</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Le gustaría tener capacitación cada cierto tiempo.					
14	Considera trabajar en situaciones y tareas difíciles					
15	Considera que la capacitación lo ayuda a ascender de cargo					
16	Considera que es importante respetar las sugerencias de su superior					
17	Considera que el cambio de su turno afectara en su trabajo.					
18	Considera que el cambio voluntario del personal perjudica a la institución					
<b>DIMENSIÓN 4: CONDUCTA QUE SE APARTA DE LAS NORMAS DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Se incomodaría cuando no le prestan atención en su trabajo.					
20	Le gustaría tener más comunicación con sus compañeros.					
21	Considera que en su trabajo hay privilegios laboral con algunos empleados					
22	Se siente responsable por los logros obtenidos en su trabajo.					
23	Con frecuencia siento sensación de no estar capacitado.					
24	Tiene dificultades para resolver problemas en su trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTO CIUDADANO ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Considera usted que su comportamiento es fundamental para su institución.					
26	Considera que una mejor capacitación habrá mejor resultados.					
27	Considera que es eficaz cuando cumple todas sus tareas.					
28	Considera que las normas de su trabajo influyen en su comportamiento.					
29	Considera que su opinión es fundamental para la mejorar la organización.					
30	Considera que su trabajo se está mejorando su equipamiento e infraestructura					

### MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy desacuerdo

<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me gusta realizar mis tareas con mucha satisfacción.					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
4	Me siento motivado cuando cumplo mis objetivos.					

<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Me gusta participar en las competencias para mejorar mi trabajo.					
6	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
7	Considera tener beneficios laboral de acuerdo a su cargo.					
8	Me gusta que su puesto está bien remunerado.					
9	Me gusta influir en mis compañeros para cumplir mis metas.					
10	Me gusta proponer ideas a mis superiores para mejorar mi trabajo.					
11	Me siento motivado cuando participo en tareas planificadas.					
12	Me gusta realizar mis tareas cuando estoy motivado.					
13	Me comprometo siempre con las funciones que realizo en mi trabajo.					
14	Tomo iniciativas personales y aportes en bien de la institución.					
<b>DIMENSIÓN 3 : AFILIACION E INTIMIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Se siente incómodo cuando su superior no le prestan atención.					
16	En mi trabajo recibo más reconocimiento que críticas.					
17	Se siente motivado cuando reconocen su trabajo					
18	Se siente motivado cuando le brindan capacitación, y beneficios laborales.					
19	En mi trabajo Tengo posibilidades de crecer profesionalmente.					
20	En mi trabajo me brindan oportunidades y buenas relaciones sociales.					
21	Considero mejor trabajar en grupos, que trabajar solo.					
22	En mi trabajo respeto y apoyo las opiniones de mis compañeros.					
<b>DIMENSION 4: PROCESO Y CRECIMIENTO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Me gustaría ascender de cargo por méritos propios.					
24	Me siento motivado cuando obtengo un reconocimiento por mi trabajo.					
25	Me siento motivado cuando me cambian de funciones cada cierto tiempo.					
26	Considero que mi trabajo influye mucho en mi institución.					

Muy agradecido por su colaboración

# ANEXO 3: Base de Datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: iv1 Visible: 45 de 45 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
6	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
7	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
9	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
12	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
13	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
16	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
17	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
18	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
19	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
20	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
23	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
24	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5

Vista de datos Vista de variables

\*Yessenia Rodriguez Maestria UCV.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 45 de 45 variables

	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	i1	i2	i3	i4	i5	d1	ii1	ii2	ii3	d2	iii1	d3	iv1	d4	vd	X1	X2	X3	X4	VC
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	17	4	4	5	21	4	17	4	20	75	1	1	1	1	3
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	16	4	4	4	22	4	19	4	19	76	3	2	3	1	2
3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	17	4	4	5	22	4	20	4	17	76	1	1	1	1	3
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	18	5	4	5	23	5	18	5	18	77	1	3	3	3	1
5	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	7	2	2	1	8	2	7	2	6	28	3	1	1	1	3
6	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	8	2	2	2	8	2	7	2	6	29	3	3	3	2
7	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	6	1	2	2	8	1	5	1	4	23	3	1	1	1	3
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	16	4	4	4	21	4	18	4	17	72	2	3	3	3	2
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	17	4	5	5	24	4	19	4	18	78	1	3	3	3	3
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	5	5	5	24	5	19	5	16	79	3	1	1	1	1
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	17	4	5	5	25	4	18	4	19	79	3	3	3	3	3
12	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	14	3	4	3	17	3	14	3	13	58	2	3	3	3	2
13	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	15	4	4	4	18	4	14	4	14	61	2	2	2	2	2
14	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	15	4	4	3	19	4	14	4	15	63	2	1	1	1	3
15	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	14	4	3	4	19	4	14	4	14	61	2	2	2	2	1
16	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	14	4	4	4	18	4	13	4	12	57	3	1	1	1	2
17	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	13	4	3	3	17	4	15	4	13	58	1	3	3	3	3
18	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	5	2	1	2	8	2	6	2	8	27	2	3	3	3	2
19	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	7	2	2	1	7	2	6	2	7	27	2	2	2	2	2
20	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	6	2	1	2	9	2	7	2	8	30	2	1	1	1	3
21	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	17	4	4	5	21	4	17	4	20	75	1	1	1	1	1
22	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	16	4	4	4	22	4	19	4	19	76	3	2	3	1	2
23	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	17	4	4	5	22	4	20	4	17	76	1	1	1	1	3
24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	18	5	4	5	23	5	18	5	18	77	1	3	3	3	1

Vista de datos Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Númerico	8	0	1. ¿Usted considera qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
2	p2	Númerico	8	0	2. ¿Usted considera qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
3	p3	Númerico	8	0	3. ¿Usted considera qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
4	p4	Númerico	8	0	4. ¿Crees que es impor...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
5	p5	Númerico	8	0	5. ¿Considera usted qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
6	p6	Númerico	8	0	6. ¿Crees que el uso d...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
7	p7	Númerico	8	0	7. ¿Considera usted qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
8	p8	Númerico	8	0	8. ¿Crees que la munic...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
9	p9	Númerico	8	0	9. ¿Usted cree que los ...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
10	p10	Númerico	8	0	10. ¿Usted que la capac...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
11	p11	Númerico	8	0	11. ¿Usted considera que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
12	p12	Númerico	8	0	12. ¿Usted considera que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
13	p13	Númerico	8	0	13. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
14	p14	Númerico	8	0	14. ¿Usted considera que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
15	p15	Númerico	8	0	15. ¿Usted considera que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
16	p16	Númerico	8	0	16. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
17	p17	Númerico	8	0	17. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
18	p18	Númerico	8	0	18. Usted considera que l...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
19	p19	Númerico	8	0	19. ¿Usted considera que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
20	p20	Númerico	8	0	20. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
21	p21	Númerico	8	0	21. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
22	p22	Númerico	8	0	22. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
23	p23	Númerico	8	0	23. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	p24	Númerico	8	0	24. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	p25	Númerico	7	0	25. ¿Considera usted que...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos    Vista de variables

## ANEXO 4: Confiabilidad

Rango de confiabilidad del Alfa de Cronbach

<b>Coeficiente</b>	<b>Relación</b>
0,00 a 0,20	Muy baja
0,20 a 0,40	Baja
0,40 a 0,60	Regular
0,60 a 0,80	Aceptable
0,80 a 1,00	Elevada

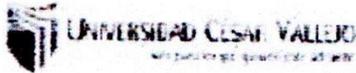
Fuente: Hernández, et al (2014)

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	56

### **Interpretación:**

El coeficiente nos indica que mientras más el valor se acerca a 1, más elevado es el nivel de confiabilidad, en este caso se obtuvo como resultado un valor  $\alpha$  de 0.846, lo que demuestra que el instrumento empleado tiene un nivel elevado de confiabilidad, la cual si podrá lograr comprobar las siguientes tablas.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): JULIO CESAR SALCEDO QUIPE.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post grado con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Este promoción 2019 - I, aula 709 B requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación con la cual optaremos el grado de Magister.

El título del nombre del proyecto de investigación es COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DEL PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL SEOANE CORRALES - LIMA, 2018 Y siendo imprescindible con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención. Hemos considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Operacionalización de variables
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma  
Apellidos y nombre:  
Miguel Ángel Quipe  
D.N.I. 10160489

  
Firma  
Apellidos y nombre:  
Alvarado Rojas Miguel  
D.N.I. 09249786



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0124-2019 –UCV – LE – EPG

San Juan de Lurigancho, 14 de febrero de 2019

### VISTO:

El expediente presentado por SALCEDO QUISPE JULIO CESAR solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DEL PERSONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MANUEL SEOANE CORRALES - LIMA, 2018 Y**

### CONSIDERANDO:

Que el (la) bachiller SALCEDO QUISPE JULIO CESAR ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestro en Gestión Pública**;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro(a) está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de Campus Lima Este en coordinación con el Jefe de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE:

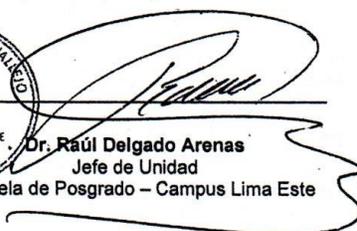
**Art. 1°.-** AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: *Comportamiento Organizacional y la Motivación Intrínseca del Personal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018* presentada por SALCEDO QUISPE JULIO CESAR .

**Art. 2°.-** DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:  
Presidente : Dr. Sebastián Sánchez Díaz  
Secretario : Mgtr. Julca Vera Noemí Teresa  
Vocal (Asesor) : Mgtr. Miguel Pérez Pérez

**Art. 3°.-** SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:  
Lugar : 101-E  
Día : 15 de febrero de 2019  
Hora : 9:20:00 AM

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de Unidad  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



  
Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera  
Secretaría Académica  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

Cc. Jurados, interesado, Archivo.



## PLAN DE TRABAJO

- ÁREA ACADÉMICA: .....COMPUTACION E INFORMATICA.....
- AÑO ACADÉMICO: 2018-I
- APELLIDOS Y NOMBRES: .....SALCEDO QUISPE JULIO CESAR .....
- HORAS SEMANALES: .....30 HORAS .....
- CONDICIÓN: .....CONTRATADO..... ☐:.....Juliosalcedoq@gmail.com.....
- ☎: .....3884615..... ☎: .....987764847.....

### DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA

CARGA LECTIVA	CARRERA PROFESIONAL	SEMESTRE	N° HRS.	
			M	N
Desarrollo de Unidades Didácticas/ Asignaturas	Computación	2018-I	/	/
- Inventario de los laboratorios	"	"	/	/
- Instalación de programas office	"	"	/	/
- Monitoreo de los alumnos	"	"	/	/
- Monitoreo a los docentes	"	"	/	/
- Realizar investigación de encuesta	"	"	/	/
- Realizar encuestas a Docentes	"	"	/	/
- Mantenimiento de laboratorios	"	"	/	/
- Mantenimiento de proyectores	"	"	/	/
- Realizar encuestas de Atención	"	"	/	/
- Atención de parte diarios	"	"	/	/
<b>Subtotal carga lectiva</b>				
<b>CARGA NO LECTIVA</b>				
Diseño y desarrollo Académico				
Desarrollo institucional				
Estrategias de articulación con el sector productivo				
Investigación e innovación				
Preparación de clases				
Seguimiento y servicios de apoyo al estudiante y egresado				
Supervisión de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo				
Otras actividades relacionadas a los programas de estudios				
Actividades de gestión pedagógica				
			Atencion de Estudiantes y Docentes	X
<b>Subtotal carga no lectiva</b>			30 HR.	
			30 HR.	



*[Signature]*  
DIRECTORA GENERAL



*[Signature]*  
JEFE DE AREA ACADEMICA



*[Signature]*  
JEFE DE UNIDAD ACADEMICA

REPRESENTANTE DE LOS DOCENTES

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## **CONSTANCIA DE TRABAJO**

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO "MANUEL SEOANE CORRALES"

### **HACE CONSTAR:**

Que, el LIC. **JULIO CÉSAR SALCEDO QUISPE**, identificado con D.N.I. N° **44870444**, brinda sus servicios Profesionales en esta Casa Superior de Estudios como Asistente de Taller a contrato en el año 2018 conforme indica su Resolución Directoral Regional N° 001692 - 2018, vigencia del contrato desde el 01/03/2018 hasta el 31/12/2018.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para el fin que estime conveniente.

San Juan de Lurigancho, 26 de Octubre del 2018.

Atentamente,

EPV/DG-IESTP"MSC"-2018  
Hsh-sec-Dirección



  
Mtra. Estela Poquis Velasquez  
DIRECTORA GENERAL  
DEL IESTP "MSC"

 <b>DIRECTORIO DE CORREOS ELECTRONICOS INSTITUCIONALES DEL IESTP "MSC"</b>					
CORREO INSTITUCIONAL					
<a href="mailto:epoquis@institucioneducativa.edu.pe">epoquis@institucioneducativa.edu.pe</a>					
ITEM	OFICINA	ENCARGADO	NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONOS	CORREOS ELECTRONICOS
<b>OFICINAS ADMINISTRATIVAS</b>					
1	DIRECCIÓN	DIRECTORA GENERAL	ESTELA POQUIS VELASQUEZ	Rocio Pacco 999 904 526	<a href="mailto:estela2516@gmail.com">estela2516@gmail.com</a> / <a href="mailto:estela2504@hotmail.com">estela2504@hotmail.com</a>
2	SECRETARIA DE DIRECCIÓN			Stefany Gutierrez 941769367	<a href="mailto:sec.direccion.seoane@gmail.com">sec.direccion.seoane@gmail.com</a>
3	UNIDAD ACADÉMICA	JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA	MOISES DAVILA PEZO	933 294 741	<a href="mailto:moidouglas2012@gmail.com">moidouglas2012@gmail.com</a>
4	SECRETARIAS DE UNIDAD ACADÉMICA			Rosa Jimenez 961 780 530 Briggit Regalado 982 500 800	<a href="mailto:unidad.academica.iestp@gmail.com">unidad.academica.iestp@gmail.com</a>
5	SECRETARIA ACADÉMICA	SECRETARIA ACADÉMICA	CARMELA CRISTINA GARCIA VILLARREAL	920 211 918	<a href="mailto:sec.academica.seoane@gmail.com">sec.academica.seoane@gmail.com</a> Personal <a href="mailto:ccgarcivv2011@gmail.com">ccgarcivv2011@gmail.com</a>
6	UNIDAD ADMINISTRATIVA	JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	VICTOR MANUEL PACHAS ACEVEDO	999 928 287	Personal <a href="mailto:admseoane@gmail.com">admseoane@gmail.com</a>
7	ÁREA TESORERÍA		ZENAIDA TORRES TORRES	990 246 861	<a href="mailto:tesoreria.seoane@gmail.com">tesoreria.seoane@gmail.com</a>
8			REGINA MAMANI MAMANI	997 230 544	
9	MESA DE PARTES		JACQUELINE POTESTA	997 147 629	<a href="mailto:mesadepartes.seoane@gmail.com">mesadepartes.seoane@gmail.com</a>

CONVOCATORIAS

Nov 27, 2020

Registro de Matricula VI NOCHE

Nov 18, 2020

Registro de Matricula IV DIA

Nov 18, 2020

Registro de Matricula IV NOCHE

Nov 18, 2020

Registro de Matricula IV DIA

Nov 18, 2020

ENCUESTA

¿Qué opina de la creación de más institutos públicos?

- Sí, estoy de acuerdo
- No estoy de acuerdo.
- No opino.

Activar Wi-Fi  
 Ver a Configuración

VOTAR

## ANEXO 5

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>							
1	Considera que su trabajo le brinda una buena atención.	X		X		X		
2	Considera que es más atento cuando realiza sus obligaciones	X		X		X		
3	Considera que es eficiente en su trabajo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Considera que es eficaz cuando obtengo un reconocimiento	X		X		X		
5	Considera que es capaz de afrontar su trabajo con responsabilidad	X		X		X		
6	Considera que cumple con tiempo sus obligaciones laborales.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AUSENTISMO</b>							
7	Se siente decepcionado cuando no alcanza sus metas.	X		X		X		
8	Considera cumplir con todas sus actividades laborales sin distraerse.	X		X		X		
9	Le gusta escuchar sugerencias y consejos para alcanzar sus metas.	X		X		X		
10	Considera que la ausencia del personal afecta a la organización.	X		X		X		
11	Considera que al ausentarse en su trabajo lo podrían cambiar.	X		X		X		
12	Se siente incómodo cuando sus compañeros faltan al trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ROTACION</b>							
13	Le gustaría tener capacitación cada cierto tiempo	X		X		X		
14	Considera trabajar en situaciones y tareas difíciles	X		X		X		
15	Considera que la capacitación lo ayuda ascender de cargo.	X		X		X		
16	Considera que es importante respetar las sugerencias de su superior.	X		X		X		
17	Considera que el cambio de su turno afectara su trabajo.	X		X		X		
18	Considera que el cambio voluntario del personal mejorara la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 : CONDUCTA QUE SE APARTA DE LAS NORMAS DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO</b>							
19	Se incomodaría cuando no le prestan atención en su trabajo.	X		X		X		

20	Le gustaría tener más comunicación con sus compañeros.	X		X		X	
21	Considera que en su trabajo hay privilegios laborales con algunos empleados.	X		X		X	
22	Se siente responsable por los logros obtenidos en su trabajo.	X		X		X	
23	Con frecuencia siento sensación de no estar capacitado.	X		X		X	
24	Tiene dificultades para resolver problemas en su trabajo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTO CIUDADANO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Considera usted que su comportamiento es fundamental para su institución	X		X		X	
26	Considera que una mejor capacitación habrá mejor resultados	X		X		X	
27	Considera que es eficaz cuando cumple todas sus tareas.	X		X		X	
28	Considera que las normas de su trabajo influyen en su comportamiento.	X		X		X	
29	Considera que su opinión es fundamental para la mejorar la organización	X		X		X	
30	Considera que su trabajo se está mejorando su equipamiento e infraestructura.	X		X		X	

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombre a del juez evaluador: Franco Guillen Davis Elvira    24 de Nov del 2018

DNI: 04086510

Especialidad del evaluador: Notables

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
 \*\*\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, de opciones, acierto y error.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>							
1	Me gusta realizar mis tareas con mucha satisfacción.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en competición y ganar.	X		X		X		
3	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	X		X		X		
4	Me siento motivado cuando cumplo mis objetivos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Me gusta participar en las competencias para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
6	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	X		X		X		
7	Considera tener beneficios laboral de acuerdo a su cargo.	X		X		X		
8	Me gusta que su puesto está bien remunerado.	X		X		X		
9	Me gusta influir en mis compañeros para cumplir mis metas.	X		X		X		
10	Me gusta proponer ideas a mis superiores para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
11	Me siento motivado cuando participo en tareas planificadas.	X		X		X		
12	Me gusta realizar mis tareas cuando estoy motivado.	X		X		X		
13	Me comprometo siempre con las funciones que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
14	Tomo iniciativas personales y aportes en bien de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACION E INTIMIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Se siente incómodo cuando su superior no le prestan atención.	X		X		X		
16	En mi trabajo recibo más reconocimiento que críticas.	X		X		X		
17	Se siente motivado cuando reconocen su trabajo.	X		X		X		
18	Se siente motivado cuando le brindan capacitación y beneficios laborales.	X		X		X		
19	En mi trabajo Tengo posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X		

20	En mi trabajo me brindan oportunidades y buenas relaciones sociales.	X		X		X	
21	Considero mejor trabajar en grupos, que trabajar solo.	X		X		X	
22	En mi trabajo respeto y apoyo las opiniones de mis compañeros.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: PROCESO Y CRECIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Me gustaría ascender de cargo por méritos propios.	X		X		X	
24	Me siento motivado cuando obtengo un reconocimiento por mi trabajo.	X		X		X	
25	Me siento motivado cuando me cambian de funciones cada cierto tiempo	X		X		X	
26	Considero que mi trabajo influye mucho en la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Farfan Pimentel, Johnny F.      17 de 11 del 2018  
 DNI: 06162137

Especialidad del evaluador: Docente / Metodólogo

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
 Docente Investigador

ITE MS 1	ITE MS 2	ITE MS 3	ITE MS 4	ITE MS 5	ITE MS 6	ITE MS 7	ITE MS 8	ITE MS 9	ITE MS 10	ITE MS 11	ITE MS 12	ITE MS 13	ITE MS 14	ITE MS 15	ITE MS 16	ITE MS 17	ITE MS 18	ITE MS 19	ITE MS 20	ITE MS 21	ITE MS 22	ITE MS 23	ITE MS 24	ITE MS 25	ITE MS 26	ITE MS 27	ITE MS 28	ITE MS 29	ITE MS 30
1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1
2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2
1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1
3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1
3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3
3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1
3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2
1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1
3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2
3	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3
3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2
1	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3
3	2	1	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	1	2
2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1
2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	1	3	1
1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2
2	3	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	1
2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2
3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2
3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2
1	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	3	2
2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3
2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1
2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3
1	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1
2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2
1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2
2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3
2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3
3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	3

2	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	3
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3
3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2
2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3
1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1
1	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2
3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1
2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3
3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3
2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1
2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3
3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1
1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1
3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	3
3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3
3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3
1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3
1	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3
1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3
1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
2	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2
2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	2	3	1	3	1	3	1	1

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Sanchez Díaz, Sebastián , docente de la Escuela Profesional de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede San Juan de Lurigancho), asesor de la tesis, titulada:

“Comportamiento organizacional y la motivación intrínseca del personal en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Manuel Seoane Corrales - Lima, 2018”.

del (los) autor: Salcedo Quispe, Julio Cesar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 20 Marzo del 2023

Dr. Sanchez Díaz, Sebastián	
DNI 09834807	Firma 
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0002-0099-7694">0000-0002-0099-7694</a>	