



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Motivación laboral y comportamiento organizacional de la
Gerencia de Rentas de la Municipalidad de San Juan de
Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lopez Castillo, Grecia Lisset (orcid.org/0000-0003-3096-8576)

ASESORAS:

Mg. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz (orcid.org/0000-0003-1514-5440)

Mg. Palacios Garay De Rodríguez, Jessica Paola (orcid.org/0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a mis padres Walter y Emma, así como a mi hija Angie Naomi. Quienes fueron mi motivo, mi razón y mi motor, para la realización del presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO:

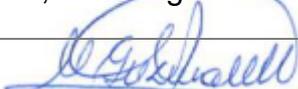
A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, al Mgtr. Fredy Durand A. y a mis colegas de trabajo de la Gerencia de Rentas, por los resultados que me permitieron analizar estadísticamente y llegar a las conclusiones de mi investigación.

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz docente del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo SAC - Lima, asesor de la Investigación titulado: “Motivación laboral y Compromiso Organizacional de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, cuyo autor es LOPEZ CASTILLO GRECIA LISSET, constate que la investigación cumple con el índice de similitud establecido y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, teniendo 17% de similitud, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluí que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el informe de 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.

Lima, 11 de agosto del 2018.

Guzmán Meza Maritza Emperatriz		
DNI: 06035574		
ORCID: orcid.org/0000-0003-1514-5440		



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de originalidad del autor

Yo, GRECIA LISSET LOPEZ CASTILLO, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de agosto del 2018

López Castillo Grecia Lisset		
DNI. 43055916	ORCID:0000-0003-3096-8576	Firmado digitalmente por: GRECIA LISSET LOPEZ CASTILLO el 11-08-2018

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	57
3.1. Tipo y diseño de investigación	57
3.2. Variables y operacionalización:	59
3.3. Población, muestra y muestreo	60
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	61
3.5. Procedimiento de recolección de datos:	64
3.6. Métodos de análisis de datos:	64
3.7. Aspectos éticos:	65
IV. RESULTADOS	67
V. DISCUSIÓN	77
VI. CONCLUSIONES	83
VII. RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS	85
ANEXOS	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremos de la Variable Motivación Laboral	61
Tabla 2 Baremos del C O	61
Tabla 3 Validez del instrumento para la M L según expertos	62
Tabla 4 Validez del instrumento para el C O Motivación según expertos	63
Tabla 5 Escala de valores para determinar la confiabilidad	63
Tabla 6 Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	64
Tabla 7 Correlación M L – C O	73
Tabla 8 Correlación M L – Conducta Individual	74
Tabla 9 Correlación M L – Conducta Grupal.	75
Tabla 10 Correlación M L – Estructura Orgánica	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquía de Necesidades de Maslow	19
Figura 2 Comparación de Satisfactores e Insatisfactores	22
Figura 3 Teoría de las expectativas de Vroom	27
Figura 4 Integración de las teorías contemporáneas	28
Figura 5 Disciplinas que Apoyan el Comportamiento Organizacional	34
Figura 6 Fases del C O	37
Figura 7 Descomposición de las Fases el Comportamiento Organizacional	38
Figura 8 Habilidades del individuo C O	40
Figura 9 Habilidades Físicas del Individuo C O	41
Figura 10 Tipos de Valores del Individuo	44
Figura 11 Valores de la Fuerza Laboral Actual	47
Figura 12 Factores que Afectan la Percepción Individual	50
Figura 13 Distribución de Frecuencias de M L	67
Figura 14 Distribución de Frecuencias de C O	68
Figura 15 M L y C O	69
Figura 16 M L y Conducta Individual	70
Figura 17 M L y Conducta Grupal	71
Figura 18 M L y Estructura Orgánica	72

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

C O	Comportamiento Organizacional
C L	Clima Laboral
ERC	Existencia, relación y crecimiento
G R	Gerencia de Rentas
LTDA	Sociedad de Responsabilidad Limitada
M A	Motivación autónoma
MSJL	Municipalidad de San Juan de Lurigancho
MTV	Music Televisión
MINSA	Ministerio de Salud
M L	Motivación Laboral
RVR – 5	Repertorio de valores
RRHH	Recursos Humanos
SDT	Teoría de la Autodeterminación
SPSS	software estadístico
SAC	Servicio de Atención al Consumidor

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, el trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, se realizó utilizando el método hipotético deductivo, de tipo Básico, de nivel correlacional con un tipo diseño no experimental, de corte transversal, La población estuvo conformada por 125 trabajadores de la Gerencia de Rentas de dicha entidad. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de los resultados se utilizó el valor de Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: (0.942) y (0.983) respectivamente. En cuanto al análisis inferencial de los datos obtenidos se utilizó el estadístico Rho de Spearman. El resultado final del análisis inferencial demostró que existe correlación (0.600) entre la Variable Motivación laboral y el comportamiento organizacional; se concluye que la motivación laboral tiene una relación directa con el Comportamiento Organizacional en la Gerencia de Rentas de la MSJL 2018.

Palabras clave: Motivación laboral, motivación autónoma, comportamiento organizacional

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the variables, the research work has a quantitative approach, it was carried out using the hypothetical deductive method, Basic type, correlational level with a non-experimental, cross-sectional design type, The population It was made up of 125 workers from the Income Management of said entity. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of the results, the Cronbach's Alpha value was used, the results of which were: (0.942) and (0.983) respectively. Regarding the inferential analysis of the data obtained, Spearman's Rho statistic was used. The final result of the inferential analysis showed that there is a correlation (0.600) between the Work Motivation Variable and organizational behavior; It is concluded that work motivation has a direct relationship with organizational behavior in the Revenue Management of the Municipality of San Juan de Lurigancho 2018.

Keywords: work motivation, autonomous motivation, organizational behavior

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional de nuestros tiempos, las empresas de diversa índole dependen fundamentalmente del capital humano, que considera, el activo irremplazable en los procesos de la industria, el comercio, etc. García y Uscanga (2011) explican que la sociedad de nuestro siglo necesita de organizaciones dinámicas que sean adaptables, flexibles a los cambios innovadores, creativos, que sean capaces y eficientes para el mercado laboral. Este desafío no es exclusivamente para organismos del sector público, sino también para las organizaciones que laboran en el sector privado, entendiéndose, así como el elemento primordial de cualquier sistema organizacional a los trabajadores, lo cual compone el vínculo entre el ciudadano y la organización. García y Uscanga, concluyen que. “Gracias a la contribución, clasificación y aporte individual de los individuos, las entidades públicas y privadas hoy en día pueden desempeñar roles importantes, en beneficio para la sociedad peruana”

En este contexto, es importante comprender el comportamiento de los trabajadores dentro de las entidades públicas o privadas, lo cual ayuda a la motivación para el desempeño laboral y así poder cumplir con los objetivos encomendados de la organización. La comunicación, la eficiencia, la eficacia, la puntualidad y el respeto, son las variables a considerar en el comportamiento laboral, lo cual motiva a cumplir los objetivos a través del liderazgo, entre otros.

Sum (2015) citado por Oliva (2017), manifiesta que la motivación es primordial para las actividades de los trabajadores en las entidades públicas o privadas, y de este modo debemos tener en cuenta la consideración de los trabajadores de acuerdo con su autoestima, de esta forma nos ayuda a desempeñar con eficiencia la labor encomendada. En ese sentido, la conexión actual entre la variable motivación y el desempeño, es que los miembros de su equipo obtengan el empleo y labores adecuadas y eficiente. Así poder lograr una verdadera motivación para los trabajadores de las entidades públicas o privada, debe existir políticas eficientes y culturales adecuadas para el funcionamiento

organizacional de los colaboradores, así gozar de un extraordinario clima laboral (C L) y confort que beneficie el desarrollo de las entidades y de las personas lo cual permite desarrollar capacidades eficientes en el sector público, asimismo permite satisfacer sus necesidades profesionales, personales, así logrando el éxito.

En el ámbito nacional, se destacan importantes investigaciones dedicadas a los procesos laborales, entre ellas es la motivación, el comportamiento organizacional, así como las habilidades y capacidades en el trabajo. Tomando mayor énfasis en el desenvolvimiento laboral de cada colaborador en los procesos de gestión en las entidades públicas, y privadas. Donde el factor motivacional influye progresivamente en la felicidad y el bienestar de los colaboradores y empleados, retroalimentándose a su vez en diferentes escalas de la productividad y también de la competitividad de la gestión empresarial.

Asimismo, resulta valioso el factor de la motivación en los procesos laborales en relación a la Gestión Municipal del Distrito de San Juan de Lurigancho (MSJL), a través de diversas características, funciones y modalidades en la prestación de servicios, lo cual concierne a la motivación es una cualidad que sirve para elevar los niveles de los resultados en la producción de servicios hacia la comunidad; cuyo efecto se hace evidente a través del comportamiento de la organización de los trabajadores y empleados en dicha entidad.

El problema específico que pretendemos abordar en la presente indagación científica, radica en averiguar la correlación entre el Comportamiento Organizacional (C O) y la motivación laboral (M L) en la Gerencia de Rentas (G R) de la MSJL, cuya gestión requiere la participación y acción de los empleados y trabajadores motivados, proactivos y comprometidos con los objetivos de la entidad, para efectos de motivar las buenas prácticas laborales y el buen liderazgo en la administración pública, debemos comprometernos con el compromiso laboral encomendada, así la población pueda solucionar problemas, necesidades y demandas a la brevedad posible dentro de un plazo mínimo, a veces se deja de lado el propósito de la gestión pública, lo cual es un mal estar para la ciudadanía en general.

II. MARCO TEÓRICO

El propósito del estudio fue establecer la importancia de la M L y el C O el tipo de diseño y el método utilizado fue básico, descriptivo, cuantitativo, transversal y no experimental, sobre una población de 125 colaboradores.

El estudio de Sum, M. (2015) tuvo como objetivo determinar cuál era la importancia motivadora para el desempeño en el trabajo del colaborador administrativo del negocio alimentario - zona 1, de Quetzaltenango. La forma de investigación que utilizó fue de tipo descriptivo correlacional y el volumen del rendimiento laboral. La tesis presentó a 34 trabajadores administrativos de la empresa de negocio de alimentos - zona 1 de Quetzaltenango (como muestra), los mismos fueron separados en un grupo de 12 féminas y un grupo de 22 varones. El estudio determina que la motivación tiene un impacto en el desempeño laboral.

Lo aprendido llega a concluir finalmente, que la motivación tiene un impacto significativo en la actividad laboral de los colaboradores administrativos de la empresa del negocio de alimentos de la determinada zona 1 de Quetzaltenango. Asimismo, la investigación realizada logró la conclusión que uno de los componentes altamente importante para el desempeño del colaborador que administra una empresa, es la motivación; existe una correlación de 0,456 con un p valor < 0.05 , significativa.

Pérez (2014) En su trabajo de investigación halló que los colaboradores que anteponen la motivación y consentimiento lo cual ostentan un compromiso afable en sus labores; de tal manera los que esperan recompensas externas debido a su tiempo y esfuerzo dentro de la organización, serán a cambio de un beneficio o posición de cargo; de este modo, las personas que observen la necesidad de permanecer en su organización para evitar ser despedidos, lo concebirán como una obligación.

Crespo (2014) en su trabajo de investigación en el cual la casa Universitaria ubicada en Cuenca, fue su objetivo, determinar, ubicar la conexión existente entre la motivación de los colaboradores y el entorno organizacional en la Clínica Santa

Ana. La técnica y tipo de investigación utilizada fue descriptivo – correlacional. La alineación teórica fue enfocada a los conocimientos de los diversos modelos del clima organizacional, así como en las seis dimensiones señaladas por Litwin y Stringer, y en la teoría de McClelland de las Tres necesidades identificadas.

Asimismo, la estructura del factor de confiabilidad se estructuró para los cuestionarios del estudio actual, finalmente como resultado en todo el nivel completo de la escala fue 0,96, para el clima organizacional el resultado fue de 0,947 y para la Escala de Desmotivación de 0,856. En ese sentido, dicha Clínica, se mostró a una vista total desde su creación, historia institucional, visión, misión, valores y como están organizados. Entre las conclusiones se observó una correlación positiva y alta de Personal de (0,911) entre el la motivación y el clima organizacional de todos los colaboradores de la Clínica.

Ramos (2011). En su trabajo de investigación el propósito fue encontrar si la variable Desmotivación, influye sobre su otra variable el C L. La existencia de laborar en un clima inadecuado; motiva a comprobar si la falta de motivación tiene un impacto en el ambiente laboral. Explicando en los estudios realizados por Herzberg, hay dos tipos de necesidades fundamentales. Los mismos son: el análisis extrínsecos o factorial y los factores motivacionales o Intrínseco este estudio fue correlacional, del diseño no experimental, utilizando métodos inductivos, deductivos. Al 65% de la población total; correspondiente a una población de 175 funcionarios, se observó la conducta motivacional y el C L a través de cuestionarios, encuestas, entrevistas; los resultados finales evidenciaron una motivación media alta (0,765), condiciones de trabajos adecuados, según las políticas administrativas se da el cumplimiento de diferentes estrategias para el desarrollo de los colaboradores con posibilidades de prosperar eficientemente, relacionándose con la alta dirección competente en óptimas condiciones de liderazgo e innovación en el crecimiento laboral y desarrollo personal.

Huayanay (2017) El propósito de esta investigación era llegar a determinar ¿Cuál era la relación entre la M L con el clima organizacional del Municipio Distrital de Amarilis? Basado en un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Asimismo, con el instrumento de

cuestionario de tipo Likert. En el Municipio de Amarilis, se encontró una relación entre la motivación organizacional y el C L, se descubrió que el 64% del personal administrativo de la Municipalidad, si existe M L, y el 36% cree que no hay M L porque no logran satisfacer las necesidades que faltan solucionar las expectativas de los trabajadores. Según los colaboradores administrativos, Se dice que la Municipalidad de Amarilis tiene motivación para el trabajo.

Inca (2017) El objetivo principal era identificar la relación entre M L y el desempeño laboral en el centro hospitalario Guillermo Almenara. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño transversal. Todos los técnicos enfermeros y profesionales médicos (estratos entre técnicos y profesionales) que trabajan en el 2BO, hasta un total de 73 trabajadores hospitalarios, fueron incluidos en la muestra. Se empleó la escala de M L (Steers R. y Braunstein D.), que evalúa sus tres dimensiones: afiliación, necesidad de logro y poder. Asimismo, se utilizó la ficha de valoración del desempeño laboral (RRHH de MINSA).

La prueba piloto encontró una confiabilidad de 0,676, 16 ítems para M L, 0,669, ocho ítems de desempeño laboral para técnicos y 0.907 para profesionales. Los expertos en investigación evaluaron la ficha y la aprobaron como aplicable. El resultado final de la prueba de Spearman muestra una correspondencia entre la escala desempeño laboral (técnico y profesional), con la de motivación con una relación significativa $p \leq 0.05$. encontrar la media del nivel de desempeño laboral óptimo y el nivel de M L Los resultados finales indicaron que las variables de motivación y desempeño laboral tenían una conexión positiva y débil. También demostraron que en las dimensiones había una relación positiva y adecuada entre las dimensiones las dimensiones y todas las necesidades de logro y afiliación. Sin embargo, su nivel de significancia fue inferior a 0.05 en la dimensión de necesidad de poder.

Rodríguez (2016) El objetivo de este estudio es contrastar el C O de la empresa IAYS; utilizando un enfoque cuantitativo, y un enfoque de nivel descriptivo. Manifestaron que los resultados de la motivación, el compromiso y la productividad son óptimos, muy al contrario, el ausentismo y la alta rotación son excesivamente

extensos. Asimismo, existen un sin número de variables del C O que están disminuidas en un 33.2% es necesario fortalecer. Asimismo, se encontró un servicio de tercerización como lo sustenta el contrato, lo cual arroja resultados negativos.

Teorías relacionadas al tema

Variable 1.- Motivación Laboral

Definición:

Amorós (2007), define como "Las fuerzas que interactúan con el colaborador, Las mismas hacen que este se comporte de cierta manera, esta a su vez está dirigida Hacia el cumplimiento de las metas, ajustados por la capacidad de hacer un esfuerzo para satisfacer las necesidades del individuo"

Robbins (2004) definió a la motivación como Son todos los procedimientos que resultan de la dirección, intensidad y total persistencia del esfuerzo de un trabajador para lograr un objetivo. Siendo estos los tres componentes absolutamente esenciales en nuestra idea.

La intensidad radica en el esfuerzo de un individuo, es en estas personas que pensamos siempre cuando nos referimos a la motivación, es poco probable que una Intensidad tenga un impacto positivo en el desempeño, si todo el esfuerzo invertido no se enfoca en una misma dirección que sea beneficioso para la organización. Por lo tanto, es importante tener en cuenta su intensidad, la calidad del esfuerzo. asimismo, la motivación tiene una línea trazada de persistencia, que es la cantidad de tiempo que mantiene un individuo. Además, aquellos que están motivados y perseverantes se agarran para lograr la meta.

Chiavenato (2011), definió: Los componentes internos que intervienen en la conducta humana definitivamente es la motivación. No es fácil precisar el concepto de motivación, es la fuerza de una persona en proceder de manera altamente persistente para lograr un fin, o meta, lo cual da origen, al menos a una disposición mínima acertada mediante un conducta determinada y específica; la motivación tiene una afinidad con la de razón y sentido común de la persona.

Robbins y Judge, (2009), definieron la motivación: Es el resultado total de las interacciones de todos los individuos y con un escenario socioeconómico. Son los métodos que examinan la intensidad, la persistencia y la dirección que emplea una persona para lograr sus objetivos y así satisfacer sus necesidades.

Teorías asociadas a la Motivación

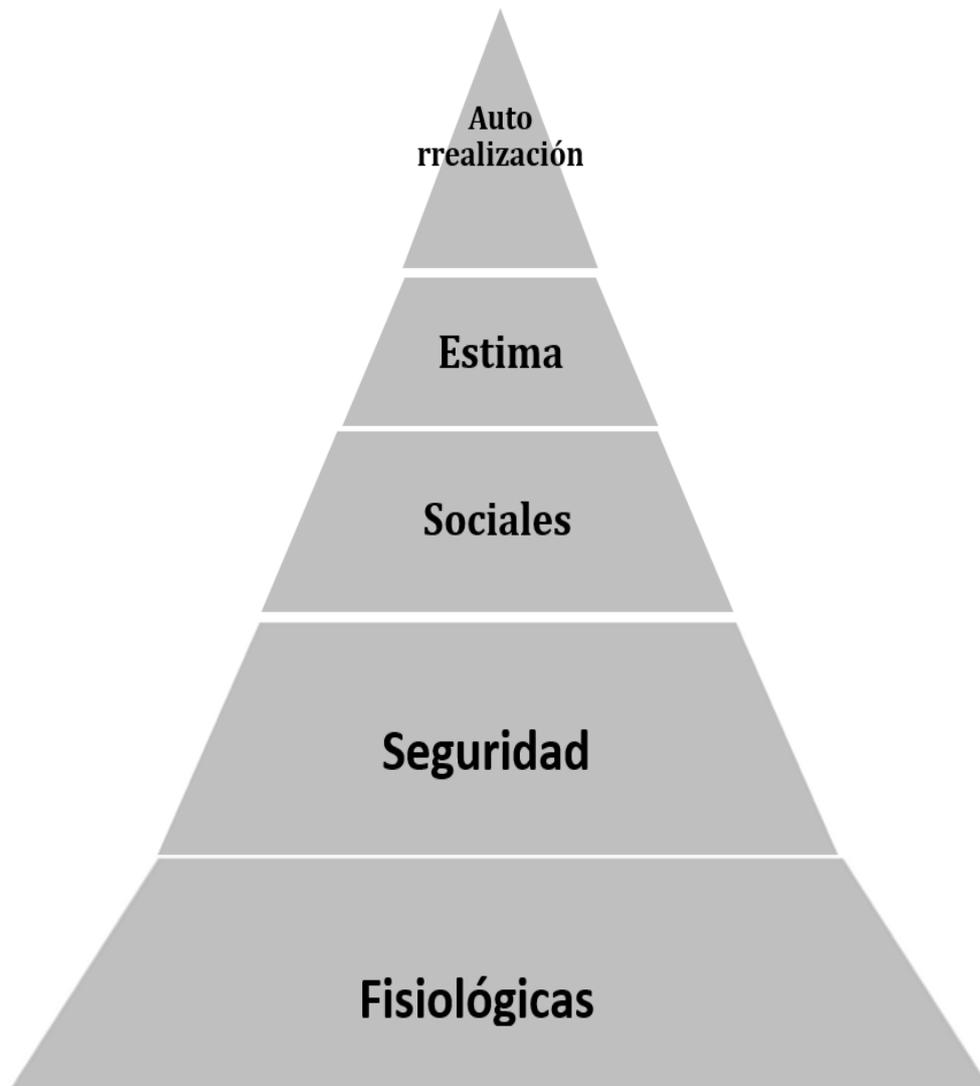
Robbins (2004), explica sobre las teorías lo siguiente:

Teoría de la jerarquía de necesidades, La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, quien afirmó que cada ser humano tiene cinco necesidades, es la teoría de motivación. Las siguientes son las mismas:

1. Necesidades Fisiológicas: La sed, el hambre, la ropa, el sexo y más son completamente orgánica.
2. Necesidades en cuanto a la seguridad: Se refiere a proteger al individuo de daños emocionales como físicos.
3. Necesidades Sociales: Descubrimos la amistad, la aceptación social, el afecto, y la sensación de pertenencia a un grupo específico.
4. Necesidades de estima: Los factores internos de estimación y los factores externos de estimación incluyen respeto, éxito y autonomía, así como. posición social y reconocimiento.
5. Necesidades de Autorrealización: Son el deseo de una persona de convertirse en lo que puede ser. El desarrollo potencial propio, personal y la autorrealización son los mismos.

Figura 1

Jerarquía de Necesidades de Maslow



Nota: Tomado de Robbins (2004) C O 10 Ed. (p.156)

Teoría X y Teoría Y

McGregor presentó dos perspectivas sobre la humanidad: la teoría X, que se considera negativa, y la teoría Y, que se considera positiva. Después de observar minuciosamente cómo tratan los líderes a sus colaboradores, McGregor concluyó que: Una serie de premisas sustentan las ideas basadas en la naturaleza humana, las cuales influyen en su comportamiento hacia aquellos que los administran.

De acuerdo con la Teoría X, tenemos cuatro premisas de los altos directivos de la organización. Las mismas son:

1. A los colaboradores no les gusta su trabajo y siempre intentan evitarlo.
2. Si no están satisfechos con su trabajo, se debe amenazarlos y/o aplicar sanciones para amenazarlos y así lograr los objetivos establecidos.
3. Los colaboradores evitan de manera continua las responsabilidades y solicitan instrucciones formales, expresas y precisas.
4. Los colaboradores exigen seguridad por encima de los componentes del trabajo y muestran pocas ambiciones.

McGregor identificó cuatro premisas, que llamó la **Teoría Y**, para oponerse a estas creencias completamente negativas sobre la naturaleza y el comportamiento humano:

- a) Los colaboradores, pueden pensar que el trabajo es una forma natural de descansar y relajarse.
- b)) Si las personas están completamente comprometidas con sus objetivos, se dirigen.
- c) La persona de orden general puede aceptar y comprender sus obligaciones.

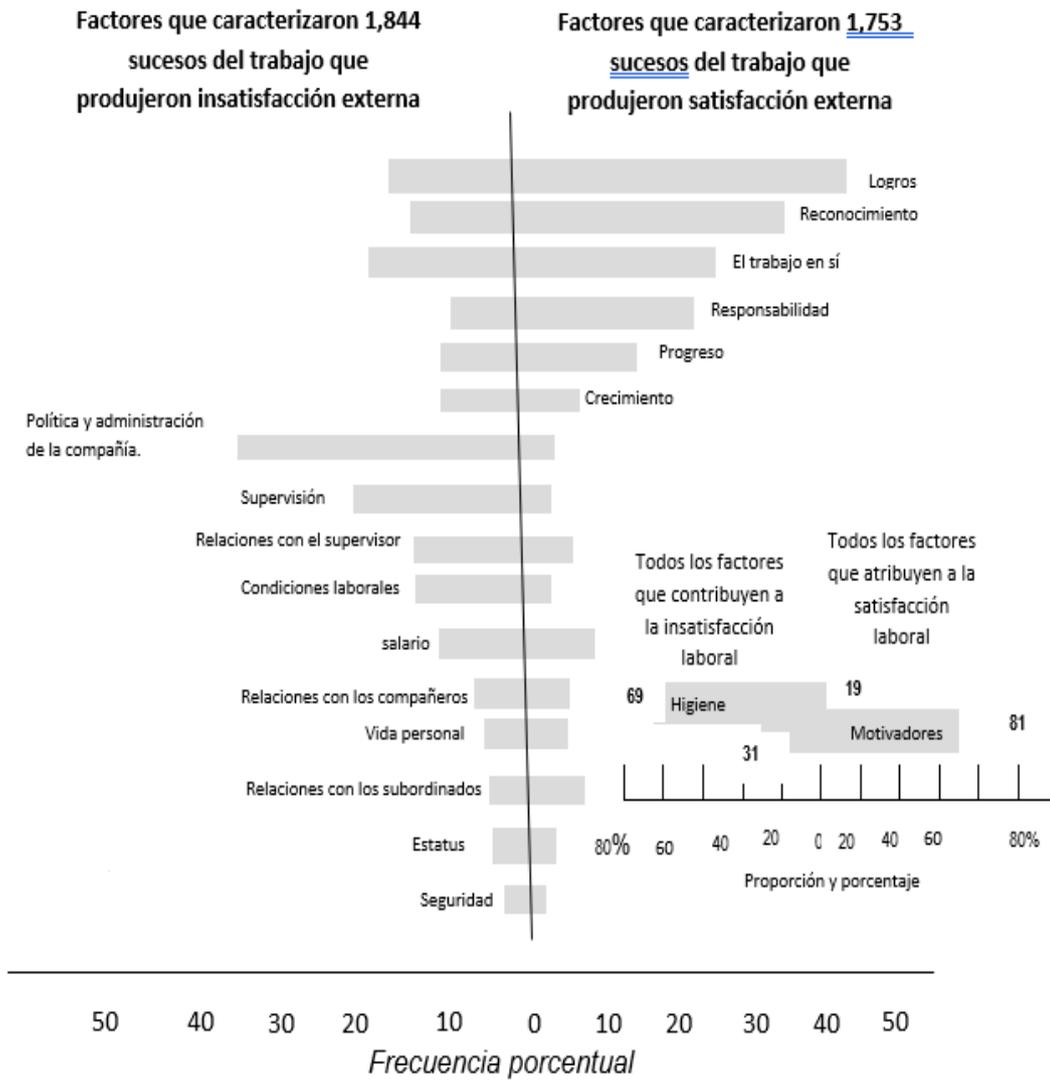
- d) La persona tiene la cualidad de tomar decisiones transformadoras y propagarlas entre sus compañeros y no será responsabilidad única de los directivos y/o gerentes.

Teoría de los dos factores:

La teoría de dos factores, también conocida como teoría de motivación e higiene, fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg. Él está seguro que el vínculo de una persona con su desempeño laboral es fundamental y su conducta personal está bien, podría llegar a determinar si funciona o no los objetivos de la organización; Herzberg, en su investigación y a la pregunta: ¿Qué quiere la gente en el trabajo? Así, solicito a los colaboradores que identifiquen y señalen todas las situaciones en las que se sintieron bien o mal en su puesto de trabajo asignado. Seguidamente, tabuló y clasificó los resultados siguientes:

Figura 2

Comparación de Satisfactores e Insatisfactores



Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.159)

Teoría ERC

El ordenamiento de las necesidades de Maslow fue estudiado por Alderfer, estudiante de la Universidad de Yale, con la única finalidad de concordar con las diferentes investigaciones empíricas e identificó a su presentación la teoría Existencia, Relación y Crecimiento - ERC.

Alderfer, argumentó que existen necesidades básicas las mismas están en tres grupos: Existencia, relación y crecimiento, es la fuente de la designación de teoría ERC. La existencia, es el grupo que se dedica a proporcionar los requisitos fundamentales para la subsistencia. Maslow, considera las necesidades y fisiológicas y de seguridad. En el segundo grupo de necesidades de relación: la pretensión de conservar significativos lazos personales. Estas pretensiones exigen satisfacer necesidades y su estado social, el mejor trato corresponde con las necesidades sociales de Maslow, también un componente totalmente externo para cubrir la necesidad de estima. Finalmente, Alderfer, llegó a delimitar estas necesidades de crecimiento: El anhelo interno para lograr el progreso del individuo.

Aquí está el componente interior, para los niveles de Maslow, y todas las características de la autorrealización propia.

Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland y sus trabajadores manifestaron que existe una gran teoría de necesidades. La misma, se divide en tres grandes necesidades: La primera es de logro, la segunda es de poder y finalmente de afiliación; definiéndose de la siguiente manera:

Necesidad de logro. Es gracias al esfuerzo por resaltar y lograr el éxito a través de las relaciones concernientes a normas. La segunda Necesidad de poder, la misma se refiere al nivel de control necesario en un escenario específico, influyendo en la forma de actuar sobre otras personas. La afiliación, es la necesidad que se fundamenta estrictamente en el contacto permanente con los demás, lo cual nos facilita tener la aprobación y todo el apoyo social necesario, la comparación y evaluación de todas nuestras creencias, actitudes, así como nuestras habilidades, también como desarrollar un sentimiento totalmente de pertenencia y de una

identidad, así aprovechar de relaciones amistosas. Algunas personas tienen la decisión de triunfar. Luchando siempre para realizarse como personas exitosas, más que por las recompensas. Hay que tener siempre ganas de superación de manera más eficaz. Este deseo es la necesidad de lograr. De todos los estudios realizados a dicha necesidad, el investigador McClelland, llegó a descubrir que los realizadores destacados, son totalmente distintos a las otras personas, por mejorar las cosas.

Buscar situaciones que pueden asumir el compromiso propio de encontrar soluciones a los diferentes problemas, en donde se retroalimenten rápido sobre su competencia laboral, de tal manera que puedan mejorar o tal vez no y en las que se destinan objetivos con dificultad y algunas veces moderada.

Teoría de la evaluación cognoscitiva

A fines del año 1960, un destacado estudioso planteó que la introducción de honorarios externos, como el sueldo, por un trabajo que anteriormente tenía un sueldo interno por el placer que procedía del trabajo, tenía como consecuencia baja motivación. Esta propuesta fue llamada como la teoría de la evaluación cognoscitiva, la misma fue amplia y minuciosamente investigada por muchos estudiosos que la respaldan. Según los principios fundamentales de esta teoría se vincula con la manera que se retribuye a los trabajadores en todo tipo de organizaciones administrativas. Tradicionalmente, los que investigan las teorías de la motivación asumen que todas las motivaciones intrínsecas son: La responsabilidad todos los logros, y la competencia fueron completamente independientes de factores externos, como un sueldo más alto, promoción de ascensos, las relaciones positivas, interpersonales con los supervisores y las mejoras de las condiciones laborales.

En ese sentido, la motivación de unas personas no debería perjudicar a las demás personas. De acuerdo con la doctrina de la evaluación cognoscitiva advierte lo inverso. Asevera que cuando todas las empresas recurren a los salarios extrínsecos para gratificar el desempeño destacable, las remuneraciones intrínsecas conducen a que los seres humanos ejecuten lo que les agrada regularmente. En resumen, cuando se desembolsó un salario extrínseco a una

persona por desarrollar una labor interesante, lo que se obtiene es disminuir el interés por el trabajo.

Modelo de motivación intrínseca

Thomas (2005), en su estudio de la motivación intrínseca quiere aclarar y mejorar el flujo. En el proceso de aclarar el concepto de flujo, se logró identificar elementos básicos y esenciales que produjeron una motivación intrínseca. Asimismo, cuando los trabajadores se sienten motivados por su trabajo, Thomas afirma que tienen una gran motivación intrínseca, buscan las maneras de ejercer mejor y se recargan de energía positiva para hacer las cosas bien. Cuando los empleados obtienen gratificaciones se da gracias a la motivación intrínseca lo cual surge del esfuerzo del trabajo, en lugar de factores externos como el incremento de sueldo o reconocimientos de su jefatura. Thomas, en su modelo que presenta en relación a la motivación intrínseca; esta se alcanza cuando los trabajadores muestran diferentes sentimientos como: libertad, decisión, competencia, sentido y finalmente de progreso.

Asimismo, el especialista precisa que los componentes de la siguiente manera: Que la libertad de elegir es la total facultad de optar y escoger las tareas que le parezcan importantes y que se consideren apropiadas. La competencia, es la satisfacción de lograr las actividades laborales que desempeña un individuo con habilidad. La forma oportuna de conseguir un objetivo valioso en las tareas encomendadas es el sentimiento del sentido es, de acuerdo a su contexto general. El progreso es una secuencia que tiene por finalidad terminar las tareas encomendadas por el ente superior.

Teoría de las expectativas

El concepto de Vroom, relacionado con la motivación es el más acertado, se basa en la teoría de las expectativas, que afirma que el impulso de conducirse u obrar dependerá de la fuerza de expectativas y que el individuo seguirá el Acto para que encuentre atractivo el resultado.

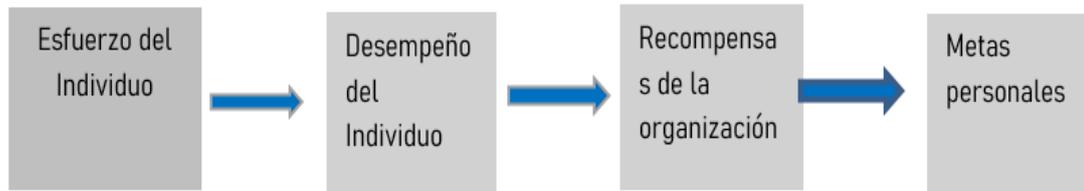
Teoría de la equidad.

Asegura que un trabajador se siente motivado gracias al esfuerzo que realizó, cree que con esto tendrá un excelente desempeño para la evaluación que le otorgará recompensas en la institución como bonos, ascensos, y que estos premios satisfacen sus necesidades personales. Por consiguiente, las tres relaciones siguientes guían esta teoría:

1. La relación de esfuerzo y desempeño: Se cree que un esfuerzo moderado conducirá al desempeño.
2. Relación de desempeño y recompensa: El individuo tiene la creencia de que avanzar a diferentes niveles dará como producto el resultado deseado.
3. Relación de recompensa y metas personales: Cada centro laboral satisface las necesidades básicas y/o objetivos de cada persona, así como sus Intereses personales.

Figura 3

Teoría de las expectativas de Vroom

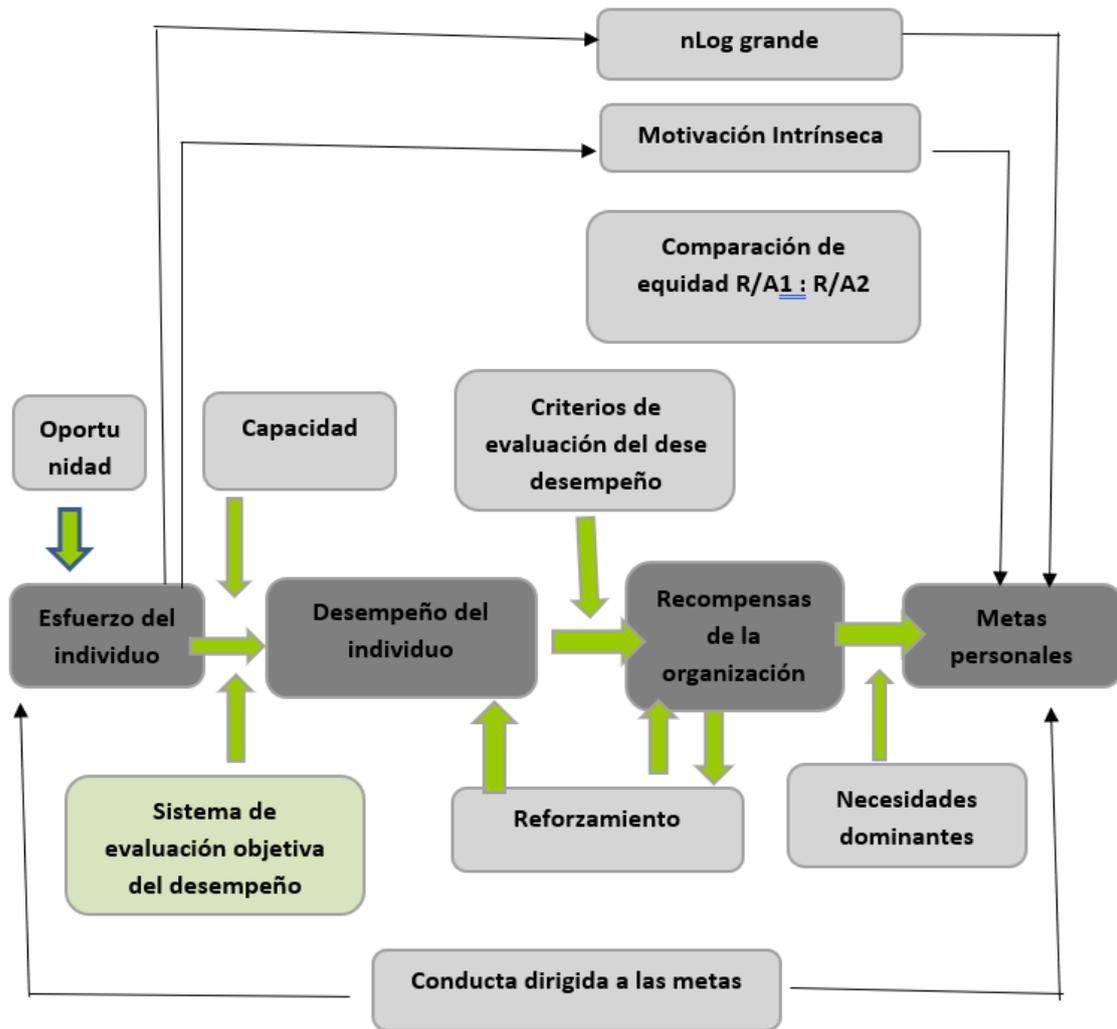


- 1.- Relación de esfuerzo y desempeño
- 2.- Relación de desempeño y recompensas.
- 3.- Relación de recompensas y metas personales.

Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.173)

Figura 4

Integración de las teorías contemporáneas



Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.173)

En resumen, se puede concluir que las teorías no están todas en competencia unas con otras, según explica Robbins (2004), sino que el valor de una no le restaría valor automáticamente a las otras. En todo caso son complementarias.

Según Ryan & Deci, (2000), Citado por Bouvery y García (2017) estos investigadores categorizan de la siguiente manera a la motivación:

Motivación intrínseca, Es el potencial auténtico de la naturaleza humana, la tendencia a hallar las nuevas tendencias, asimismo lo desafiante, a ampliar conocimiento, formar al máximo las capacidades individuales, a la exploración, y al permanente aprendizaje. El arquitecto de la motivación intrínseca relata esta inclinación de orden natural hacia la total asimilación completa para alcanzar y lograr el interés, dominio y exploración; los mismos son tan fundamentales para lograr el desarrollo cognitivo y/o social. El mismo simboliza su principal regocijo a través de toda su existencia.

Motivación extrínseca, se presenta cuando se ejecutan labores con el fin de lograr resultados satisfactorios. Esto se produce porque el individuo disfruta de las labores encargadas; así mismo, por aceptación personal, por sentimiento de elección o por regulación externa.

La desmotivación, es un período en el cual un individuo, no tiene la predisposición para ejecutar los trabajos encargados y no logra cumplir el objetivo señalado, lo cual genera desinterés por no ser competentes al momento de realizar el trabajo requerido.

La motivación introyectada, este sentimiento se presenta cuando el trabajador mete dentro de Él, una manera de regularse, pero no admite como algo de su pertenencia; regularmente es una manera de fiscalizar la conducta a través del cual son ejecutados los diferentes comportamientos y así eludir la culpa o la angustia mediante el ego del individuo. Estas son internamente motivadas, todas las conductas introyectadas poseen un control de locus de causa externa y no es habituada como fragmento de uno mismo.

La regulación identificada, el colaborador concede una valoración consciente a una meta de tal forma que esta acción es aceptada de manera personal en cuanto sea altamente importante para el colaborador.

Motivación integrada, aparece en el momento del proceso de las diferentes regulaciones de identificación. Las mismas, son admitidas por el mismo individuo, constituyéndose como parte de las diferentes necesidades y valores del colaborador; luego percibe en sus acciones mayor libertad

Teoría de la autodeterminación (SDT)

Según Explica Vega (2017) Ayuda a comprender estos fenómenos de motivación; utilizando una variedad de estudios empíricos, diferencia los tipos de motivación, lo cual se basa en diferentes evaluaciones o metas; proponiendo varias razones que logra justificar la acción, entonces tendría como consecuencia un comportamiento personal. Como se puede apreciar en líneas anteriores, la distinción elemental logra definir a la motivación intrínseca, como todo lo que motiva a hacer algo que como resultado sea interesante o agradable; Por otro lado, la motivación proveniente de fuentes externas, como la acumulación de acciones que conducen y logran resultados efectivos y eficientes, asimismo separado de la acción (Deci & Ryan, 1985, 2000). La SDT, también considera conocimientos relevantes para manifestar el comportamiento humano; la autodeterminación por ejemplo define la experiencia de participar en comportamientos. Las mismas, se protegen por su independencia. Esta opción comportamental se conforma en total posición contraria a las alineaciones que son razones y/o argumentos que quieren encontrar y presionar una forma de conducta (Deci & Ryan, 1985). Estas tesis no marginan los diferentes niveles de la motivación intrínseca y extrínseca, asimismo tiene en cuenta una diferencia relevante entre la motivación controlada y autónoma. Para la SDT (Deci & Ryan, 1985; Deci & Ryan 2000; Gagné & Deci, 2005; Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006) La motivación controlada y autónoma, difieren en cuanto a los métodos reguladores (internos o externos) y los diversos tipos de experiencias asociadas. También pueden entenderse como la motivación con la fuerza de nuestro obrar y estimular la conducta del trabajador.

Preexisten tres importantes elementos en todos los niveles del proceso motivador a saber: tenemos a el objetivo que procura lograr, mediante la energía básica y al colaborador que recibe el estímulo y responde positivamente y concretamente. Estos componentes se relacionan entre sí porque se requieren múltiples estímulos para lograr una conducta positiva, lo que significa que se busca un resultado. Es importante tener en cuenta que las motivaciones sociales y fisiológicas se van articulando y cada vez más compleja de acuerdo a la evolución de todo el proceso de interrelación.

Según Coromoto (2018) define a la motivación para el trabajo como el esfuerzo para lograr los diferentes objetivos en la organización pública y/o privada donde la persona ofrece sus servicios, esta aspiración se encuentra con diferentes condiciones y así lograr satisfacer las diferentes necesidades de cada colaborador. Entonces, la motivación para el desempeño del trabajo nos faculta a exponer diferentes razones por lo que un trabajador se esfuerza específicamente y muestra ciertas reacciones de conducta en la organización.

Pérez (2014), explica sobre la motivación autónoma (M A): Que, como parte de la motivación intrínseca, ambos tipos de regulación y comportamiento externo se integran y se identifican con la persona y el valor de la actividad para sí misma; al priorizar estas opciones los individuos utilizan la voluntad y la autonomía al realizar sus acciones. Se observa que los trabajadores que se apoyan en la motivación controlada normalmente aceptan estar controladas por los diferentes comportamientos que se producen en las contingencias externas, así como gratificaciones o sanciones. También, podrían influir en su comportamiento mediante la regulación introyectada, se puede decir es cuando es aceptada por partes y se activada por componentes a través de aprobación y/o evitación de toda culpa. De tal forma que todos los colaboradores se comportan con este tipo de motivación y a la vez experimentan una influencia para poder razonar, pensar, sentir o tener un comportamiento en particular. Estos dos tipos de motivación, rigen el comportamiento del trabajador a la total diferencia de la amotivación (Deci & Ryan, 2008), El mismo indica que el empleado no está motivado para completar su trabajo.

Asimismo, afirma que no es posible excluir el SDT principal, es decir, las tres necesidades psicológicas fundamentales, durante el proceso de análisis de la M A y controlada: la primera es autonomía, la segunda es la competencia y la tercera es la relación; estas necesidades son fundamentales así lograr el desarrollo y satisfacción del ser humano, así como para la salud y psicológico (Gagné & Deci, 2005; Meyer & Maltin, 2010). Es decir, la necesidad autónoma es la satisfacción de los colaboradores que optan por comportamientos completamente voluntarios mediante sus acciones, valores y actitud.

Dimensiones de la M A

Se define como tener consideración de voluntad y a la libertad de escoger; a su vez la motivación controlada nos indica que actuar a presión y con la sensación de estar comprometido por premios externos. Los dos conceptos proponen que Todas las acciones pueden clasificarse e identificarse en función de los niveles de autonomía y control. Según Ryan & Deci, (2000), p.3). Citado por Bouvery y García (2017, p.5)

Motivación controlada, es la acción de realizar una o varias actividades con el objetivo final de adquirir una gratificación y/o evitar una sanción. (Regulación externa). Obtener una responsabilidad para evadir todo sentimiento de falta, por no cumplir con lo solicitado por otros colaboradores de la organización. (Regulación introyectada). Según Ryan & Deci, (2000), p.3). citado por Bouvery y García (2017, p.5)

Amotivación, es el nivel en donde el colaborador o la persona no tiene el propósito para actuar y los individuos se encuentran con poca motivación, y no ejercen bien para lograr su propósito. La desmotivación, se presenta cuando el colaborador se da cuenta que no es competente para realizar una labor o un trabajo. Según Ryan & Deci, (2000), p.3). Citado por Bouvery y García (2017, p.5)

Comportamiento Organizacional (C O) Para Robbins (2004), define: Es un tema de investigación y estudio a grupos de colaboradores y así demostrar la conducta de estos, dentro de las organizaciones; con el único objetivo de perfeccionar sus habilidades de manera efectiva. Este conocimiento examina tres conceptos fundamentales sobre El comportamiento general de las organizaciones:

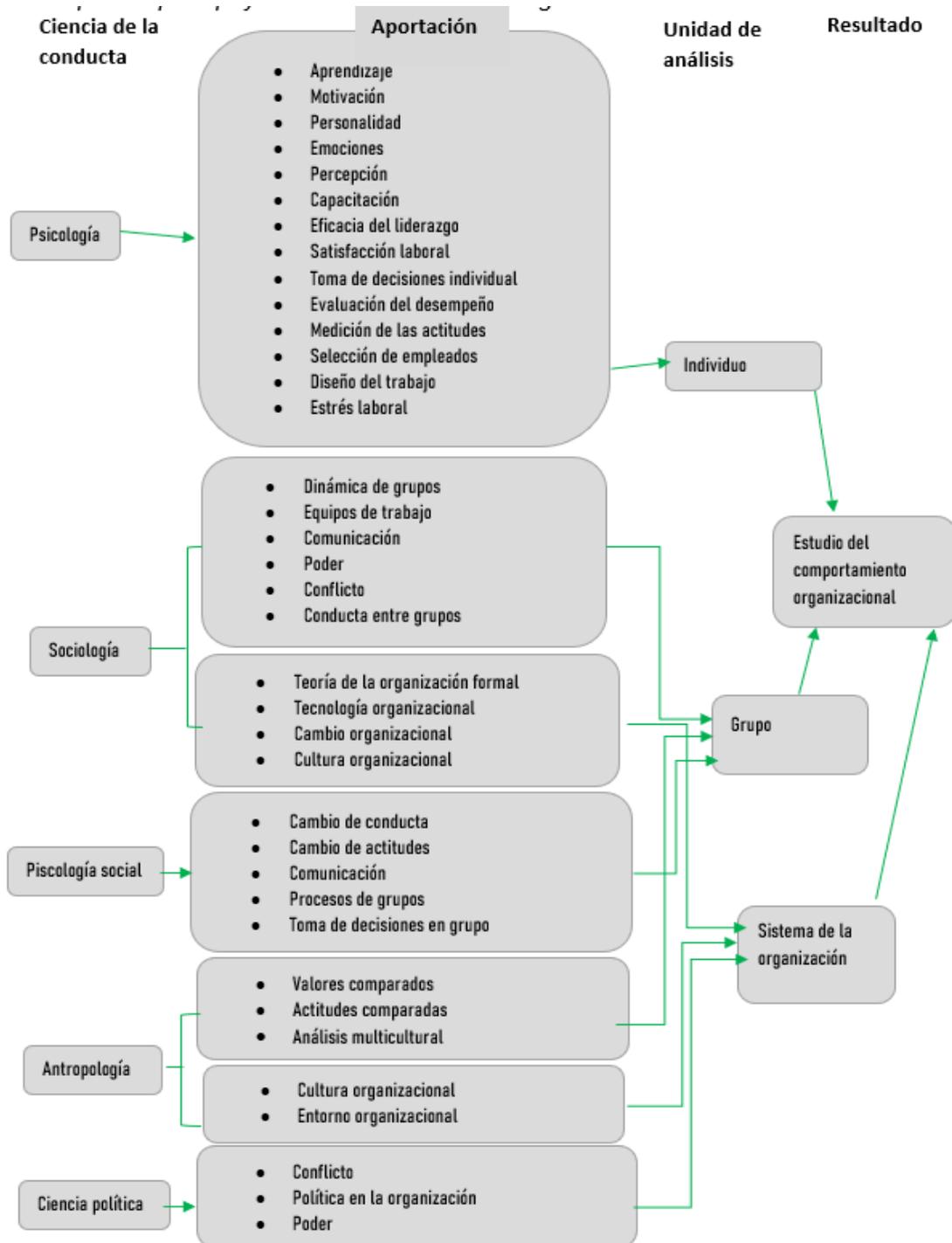
primero los individuos, luego los grupos y finalmente la estructura. Asimismo, el C O utiliza el conocimiento en la conducta de los grupos de colaboradores y/o individuos, con el único fin de que las organizaciones públicas y privadas funcionen mucho mejor. El C O, se enfoca en el estudio del colaborador o de la persona que labora en la organización y cómo implica ese comportamiento en el cometido de la organización. Como el C O, se preocupa en las situaciones que comprometen al trabajo, No debería sorprendernos el comportamiento general del trabajo, que incluye puestos, ausencias, alta rotación, productividad, desempeño y, finalmente, administración. Últimamente en muy continuo los acuerdos relacionados sobre las partes que componen la materia del C O. Aún se discute sobre el valor de cada uno, al parecer hay cada vez más concertación, de que el C O aborda problemas fundamentales de la motivación, el liderazgo, el comportamiento y la comunicación con todos los grupos. Así como, para el perfeccionamiento del aprendizaje y así optimizar las actitudes personales y solucionar todo tipo de conflictos dentro del centro laboral (p.8)

Para Robbins (2004), Define el C O como la disciplina que investiga cómo los individuos actúan de acuerdo con una serie de reglas. Los campos más importantes son: psicología, sociología, psicología social, antropología y la ciencia política.

De acuerdo con lo observado, los aportes importantes de la psicología se han presentado más en los planos del análisis de tipo individual o de microanálisis, asimismo las otras disciplinas y también importantes han ayudado a comprender una amplia gama de conceptos, como los procedimientos de grupo y las diversas formas de organizaciones. En la siguiente, figura 6, muestra un esquema general de todas las principales contribuciones que se han hecho a la investigación y estudio del C O.

Figura 5

Disciplinas que Apoyan el Comportamiento Organizacional



Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.11)

Para Robbins (2004), explica sobre las disciplinas que apoya al C O.

La psicología es la ciencia que estudia, que explica, mide y a menudo varia la conducta del ser humano, así como la de los animales. Los psicólogos, están interesados en ampliar los estudios y lograr comprender el comportamiento de las personas en general. Los representantes de las teorías de aprendizaje de la personalidad como: los psicológicos, los consejeros y fundamentalmente los organizacionales y psicólogos industriales. Estos últimos, serán los que continuarán en el amplio campo del saber del C O Los psicólogos industriales originales se preocupaban principalmente en situaciones complicadas del agotamiento, el desgano y otros factores importantes de todas las condiciones mínimas laborales.

Las mismas, dificultan el total desempeño laboral del trabajador. En los últimos tiempos los aportes se extendieron a las percepciones, los aprendizajes, las personalidades, las emociones, las capacitaciones, las necesidades, la eficacia del liderazgo motivadores, tomar decisiones, el desempeño, satisfacción en el trabajo, técnicas de contratación y estrés laboral.

Sociología, los profesionales en psicología enfocan su atención en el desenvolvimiento de la persona y centran su investigación en el sistema social donde las personas desempeñan funciones, y la sociología estudia a los individuos en relación con sus semejantes. Estos profesionales aportaron un gran número de contribuciones al C O, mediante el análisis complejo y totalmente formal del comportamiento de varios grupos que están presentes en Las organizaciones. Diferentes aspectos del C O recibieron conocimientos importantes de los profesionales, mediante grupos dinámicos y varios diseños de trabajo utilizando la tecnología y las comunicaciones mediante el poder y los conflictos sociales.

Psicología social, una de las ramificaciones de la psicología en donde se mezclan todos los diferentes conocimientos en esta ciencia, así como de la sociología. Se fundamenta en la influencia bilateral de individuos. Los psicólogos de la sociedad, realizan investigaciones en los campos considerando el cambio: iniciando y comprimiendo los obstáculos a través de la aprobación. Asimismo, todos

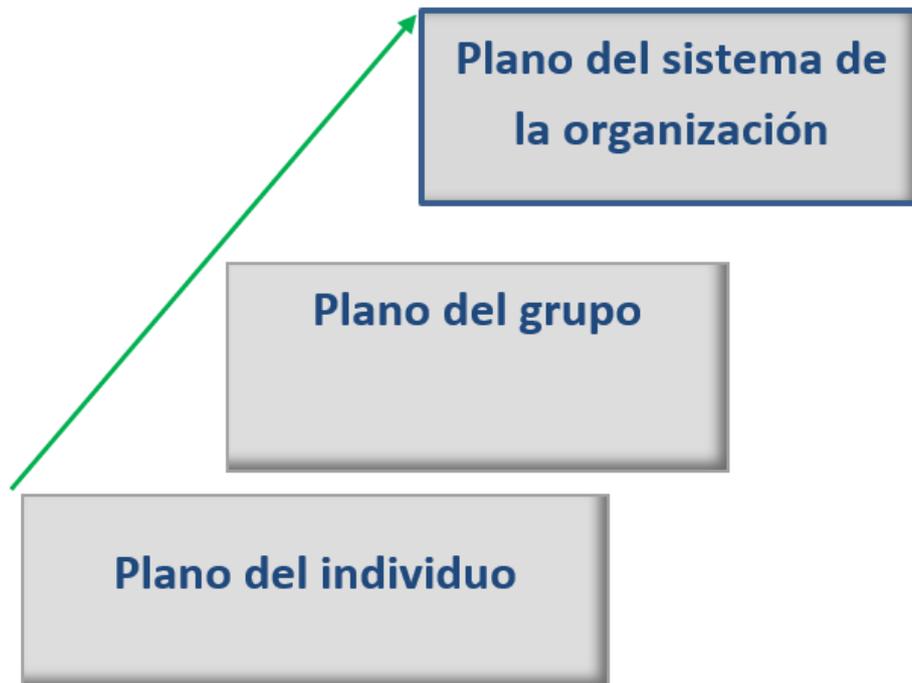
los psicólogos sociales realizan contribuciones a la medición, al cambio de actitudes, a la comprensión, a la comunicación y provocan la confianza a través de los medios con la finalidad de complacer las necesidades mediante las actividades de los grupos que toman la decisión.

Antropología, es la ciencia del estudio de las sociedades para entender a las personas y su vida cotidiana. Como, por ejemplo: el trabajo de los antropólogos que se refiere a la cultura y su entorno lo cual nos ayuda a entender fundamentalmente conductas y comportamientos de los seres humanos en diversas organizaciones. Actualmente sabemos que la cultura organizacional y sus contrastes entre diferentes culturas lo cual es consecuencia de los estudios antropológicos utilizando su enfoque.

La ciencia política, es la disciplina que estudia toda ciencia política, lo cual viene a ser el comportamiento de los diferentes individuos en grupos a través de la sociedad. Los temas de este material son la estructuración de los problemas, la repartición del poder y la conducción de los colaboradores en sus propios intereses. Muchas veces pasamos desapercibidos las aportaciones de la ciencia política, las cuales son de gran importancia para comprender los diferentes comportamientos de todas las organizaciones. (p. 12)

Figura 6

Fases del C O

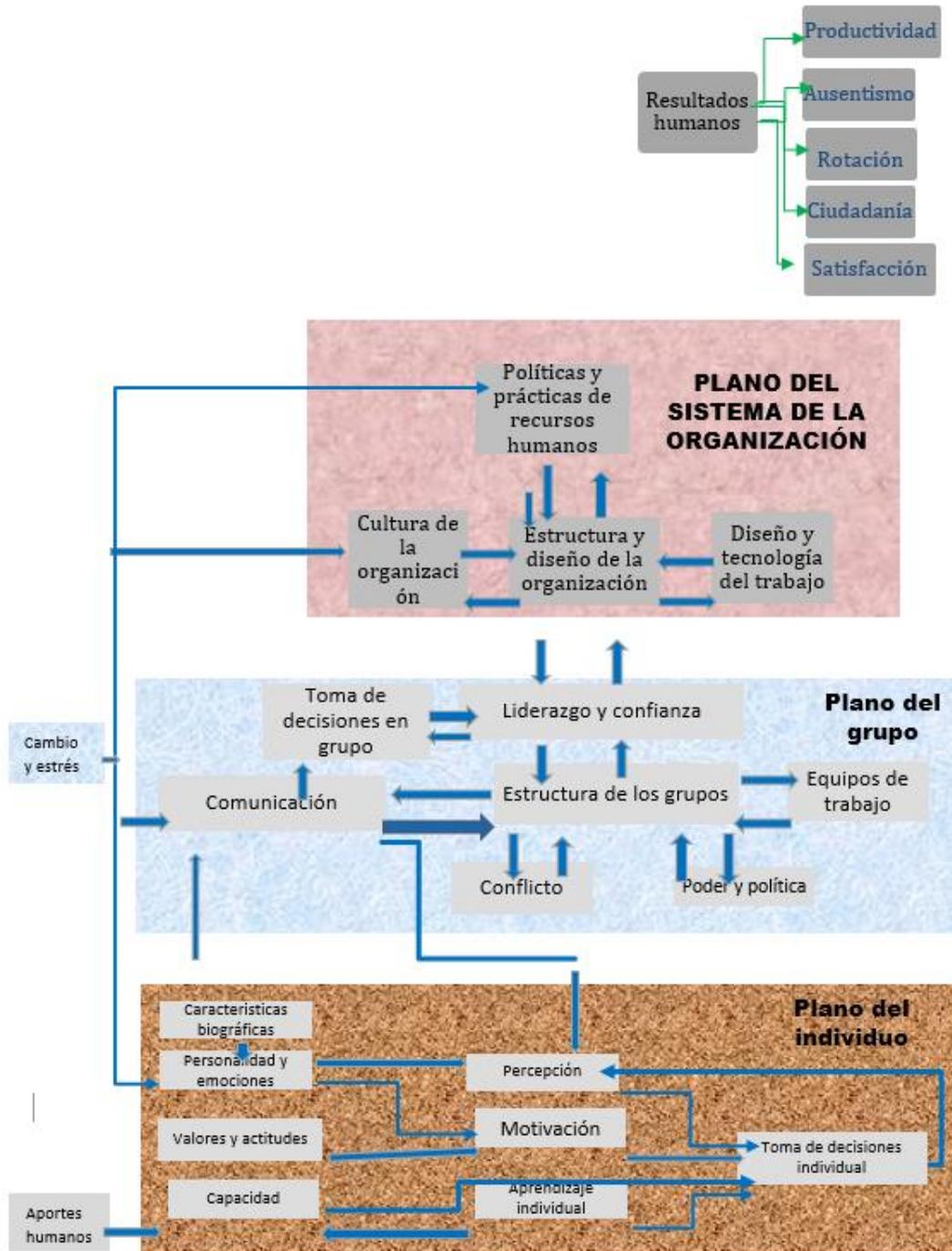


Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.22)

El C O tiene tres planos de análisis, y de acuerdo vamos pasando del nivel de las personas a los diferentes sistemas de grupos y añadimos varios conocimientos para la conducta de las personas. Los ladrillos son los 3 planos básicos: Cada uno logra levantarse sobre el anterior ladrillo. Los conceptos distintos de cada grupo provienen de las bases fundamentales de cada individuo. Asimismo, proponemos una serie de restricciones sobre cada colaborador y así llegar al C O (p.22-.23)

Figura 7

Descomposición de las Fases el Comportamiento Organizacional



Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.27)

Plano del Individuo, Habilidad individual

Robbins (2004), lo señala como la capacidad extraordinaria que tiene las personas para realizar diversas actividades en su zona de trabajo. Es la valoración que uno puede hacer mediante las habilidades, las mismas están estructuradas en dos grupos de factores: Los mismos son las habilidades intelectuales y las físicas. (p.40)

Figura 8

Habilidades del individuo C O

Dimensión	Descripción	Ejemplo en el trabajo
Aptitud numérica	Habilidad para la velocidad y la precisión aritmética	Contable: cálculo del impuesto sobre ventas en una serie de artículos
Comprensión Verbal	Habilidad de entender lo que se lee o escucha y la relación entre las palabras	Gerente de planta: sigue las políticas corporativas
Velocidad de percepción	Habilidad de identificar las similitudes visuales y diferencias rápidamente y con precisión	Investigador de incendios: identificar pistas para apoyar un caso de incendio
Razonamiento inductivo	Habilidad de identificar una secuencia lógica en un problema para resolverlo	Investigador de mercados: pronostica la demanda de un producto en el siguiente periodo
Razonamiento deductivo	Habilidad de usar la lógica y evaluar las implicaciones de un argumento	Supervisor: elegir entre dos sugerencias ofrecidas por los empleados
Visualización espacial	Habilidad de imaginar <u>como</u> se vería un objeto si se le cambiara de posición en el espacio	Decorador de interiores: redecora una oficina.
Memoria	Capacidad de retener y recordar experiencias	Vendedor: recordar los nombres de los clientes

Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.41)

Figura 9

Habilidades Físicas del Individuo C O

Factores de fuerza	
1.- Fuerza dinámica	Habilidad de aplicar fuerza muscular repetida o continuamente durante un tiempo
2.- Fuerza torácica	Habilidad de aplicar fuerza muscular usando el músculo del torso (en particular los abdominales)
3.- Fuerza estática	Habilidad de ejercer fuerza conta objetos externos
4.- Fuerza explosiva	Habilidad de gastar un máximo de energía en una serie de actos explosivos.
Factores de flexibilidad	
5.- Flexibilidad de extensión	Habilidad de alargar los músculos del tronco y la espalda
6.- Flexibilidad dinámica	Habilidad de hacer flexiones rápidas y repetidas
Otros factores	
7.- Coordinación corporal	Habilidad de coordinar acciones simultaneas con partes diferentes del cuerpo
8.- Balance	Habilidad de mantener el equilibrio a pesar de las fuerzas desequilibradoras
9.- Vigor	Habilidad de continuar el máximo esfuerzo prolongado requerido

Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.42)

Todas las habilidades intelectuales y físicas demandan un puesto para desarrollarse bien en el trabajo. En ese sentido tenemos, por ejemplo: A los pilotos de las aeronaves requieren destrezas sólidas para la visión espacial; los salvavidas marítimos requieren estas mismas destrezas mediante coordinación muscular y corporal. Los diferentes directores de los centros de estudios requieren destrezas gramaticales y verbales; los técnicos en construcción de edificaciones requieren un gran dominio del equilibrio en trabajos de altura. Los profesionales en las ciencias de comunicación con escasez de destrezas tendrán dificultad para satisfacer los criterios de productividad en el centro laboral. Al observar las capacidades de los trabajadores o las exigencias del resultado de su desempeño en el centro laboral, dependerá de la relación de ambos factores y no tomar en cuenta la acción.

Teoría del Aprendizaje social

Robbins (2004), explica lo siguiente: Los individuos aprenden observando y escuchando y por las diferentes experiencias directas en las que se ve involucrado. Por ejemplo, tenemos que en gran medida todo lo aprendido viene de observar a los líderes y/o modelos: los mismos son nuestros padres, los maestros, estrellas cinematográficas, televisión y líderes de grupos de trabajo. De acuerdo con esta teoría, asimilamos el aprendizaje a través de la observación y la experiencia de cada individuo; la misma se llama o conoce como la teoría del aprendizaje social. Según esta teoría, es una ramificación del condicionamiento funcional; Por lo tanto, el comportamiento depende de sus propias consecuencias, Además, es aceptable que la enseñanza basada en la observación y el valor de la Percepción por querer aprender. Reconocemos como entendemos y aceptamos definir las consecuencias. Los modelos influyen en gran medida desde el aprendizaje social. Además, se han descubierto cuatro procedimientos importantes de influencia que poseerá una persona como modelo. Más adelante, informaremos sobre la implementación de Los siguientes métodos una vez que la dirección pueda establecer diversos programas de desarrollo y capacitación para aumentar el éxito de los colaboradores.

1. Procesos de atención: Prestar atención a las características fundamentales de un modelo nos permite aprender y reconocer. Los modelos significativos, atractivos y accesibles para todos tienen un mayor impacto
2. Procesos de retención: La influencia total del modelo o tipo dependerá en gran medida de la captación de la persona a través de los sentidos; lo cual recuerda la acción y la misma, no se encuentra utilizable.
3. Procesos de reproducción motriz: Se refiere cuando un individuo observa una nueva conducta que muestra el modelo. Este análisis debe transformarse en un hecho. Este nuevo proceso demuestra que una persona puede realizar todas las tareas que el modelo realiza.
4. Procesos de reforzamiento: Todos los comportamientos positivos recibirán mucha más atención, asimismo se aprenderá y frecuentemente se repetirán. Los individuos estarán mucho más motivados a mostrar el comportamiento del modelo. y finalmente recibirán más recompensas. (pp. 47-48)

Tipos de valores del individuo

Los repertorios de valores, según Rokeach (1973) – RVR - 5, los mismos están estructurados en dos grandes grupos con 18 valores cada uno ellos. El primer grupo se enfoca en los valores terminales y este describe a las etapas finales de la existencia. Es decir que prioriza los objetivos que un trabajador desearía alcanzar todo el tiempo de su vida laboral y profesional. Los valores instrumentales son el tema del segundo grupo, Los mismos apuntan las opciones más ventajosas y/o todos los métodos necesarios para llegar a los valores finales.

Figura 10

Tipos de Valores del Individuo

Valores terminales	Valores instrumentales
<i>Una vida cómoda (Una vida próspera)</i>	<i>Ambición (Trabajo esforzado, aspiraciones)</i>
<i>Una vida emocionante (Una vida estimulante, activa)</i>	<i>Mente abierta (De mentalidad amplia)</i>
<i>Sentimiento de logro (Contribución duradera)</i>	<i>Capaz (competente, eficaz)</i>
<i>Un mundo en paz (Sin guerras ni conflictos)</i>	<i>Animado (Alegre, gozoso)</i>
<i>Un mundo de belleza (Belleza de la naturaleza y las artes)</i>	<i>Limpio (Pulcro, esmerado)</i>
<i>Igualdad (Hermandad, igualdad de oportunidades para todos)</i>	<i>Valiente (Defender las convicciones propias)</i>
<i>Seguridad familiar (Hacerse cargo de los seres amados)</i>	<i>Perdón (Disposición a perdonar a los demás)</i>
<i>Libertad (Independencia, libre albedrío)</i>	<i>Servicial (Trabajar por el bienestar de otros)</i>
<i>Felicidad (Estar contento)</i>	<i>Honesto (Sincero, confiable)</i>
<i>Armonía interior (Sin conflictos internos)</i>	<i>Imaginativo (Audaz, creativo)</i>
<i>Amor maduro (Intimidad sexual y espiritual)</i>	<i>Independiente (Confiado, autosuficiente)</i>
<i>Seguridad nacional (Protección contra ataques)</i>	<i>Intelectual (Inteligente, reflexivo)</i>
<i>Placeres (Una vida gozosa y despreocupada)</i>	<i>Lógico (Congruente, racional)</i>
<i>Salvación (Vida eterna)</i>	<i>Cariñoso (Afectuoso, tierno)</i>
<i>Respeto por uno mismo (Autoestima)</i>	<i>Obediente (Deferente, respetuoso)</i>
<i>Reconocimiento social (Respeto, admiración)</i>	<i>Cortés (Amable, educado)</i>
<i>Amistad verdadera (compañía cercana)</i>	<i>Responsable (Confiable, formal)</i>
<i>Sabiduría (una comprensión madura de la vida)</i>	<i>Controlado (Limitado, disciplinado)</i>

Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.42)

Valores de la fuerza laboral actual. Robbins (2004) propone: todos los colaboradores deberían de agruparse de acuerdo en los periodos en los que ingresaron a laborar. Observamos, que la mayoría se iniciaran a laborar en un promedio de 18 y 23 años, este promedio de edad concuerda con la edad de todos los empleados.

Las personas que llegaron a laborar influenciados por la represión del bloqueo de Berlín durante la 2da Guerra Mundial, ingresaron a laborar forzosamente durante los años 50 y 60 entendiéndose que existe el trabajo forzado por estos acontecimientos de la guerra, el status quo y toda figura autoritaria. Los logramos identificar como Veteranos y/o antiguos, eran contratados y mantenían una fidelidad alta a su empleador. Los empleados en relación con los valores terminales del RVR consideraban una gran importancia a la vida despreocupada y cómoda, así como a la esperada seguridad familiar.

Los Boomers, ingresaron al mercado laboral en los años 60 y hasta mediados de los años 80'. Esta masa laboral recibió una influencia intensa de los movimientos de derechos civiles como: la liberación femenina, grupos de música como los Beatles, y la guerra de Vietnam con los Estados Unidos de Norteamérica y la competencia del baby-boom. Contribuyeron considerable cantidad de "ética jipi" y una regular desconfianza y de respeto a la autoridad. Asimismo, logran éxito material, son pragmáticos y consideran notablemente que los medios están justificados por el fin. Los Boomers, creen que las organizaciones laborales como medios para lograr terminar su carrera profesional. Los valores terminales que los satisface en gran medida son los sentimientos de realización y los reconocimientos sociales. Los miembros de la Generación denominada X, regularmente fueron conformados por el fenómeno de la globalización, también a los padres de familia que tiene dos carreras, las cadenas de televisión como MTV, las computadoras, etc. Asimismo, La flexibilidad es importante para ellos, las diferentes opciones para la vida y sobre todo la satisfacción en el trabajo. Para este grupo de trabajadores la familia y las relaciones interpersonales son muy apreciados para su estilo de vida. Asimismo, disfrutaban y apoyaban considerablemente el trabajar juntos. El dinero

ganado es considerado como un indicador del desempeño laboral y en la vida profesional, Están completamente dispuestos a recibir un aumento salarial, seguro, bonificaciones, ascensos jerárquicos y nuevos títulos profesionales, y otras oportunidades y mejoras de estilos de vida. Asimismo, se encuentra en búsqueda de un satisfactorio equilibrio para su vida, no está muy comprometido con las generaciones anteriores, como continuar haciendo sacrificios laborales y/o personales en beneficio de su centro de trabajo. En los RVR los dos criterios más efectivos para determinar la verdadera amistad son: la primera es la felicidad y el placer segundo. Los trabajadores que se integraron últimos al mercado laboral son los siguientes; los que prosperaron en épocas de bonanza y esperanza, teniendo siempre presente en la capacidad de lograr triunfar. Asimismo, se encuentra en busca de trabajo idóneo e interminable, estos trabajadores no cuestionan la alta rotación del su puesto de trabajo y permanentemente indagan el sentido de su trabajo. Los otros trabajadores están a gusto con la variedad y son los primeros de su generación que gozan de la tecnología como algo rutinario. Ellos experimentaron gran parte de su día a día la disponibilidad de usar las videocaseteras, reproductores de discos compactos, la telefonía celular, la navegación por el mundo del Internet. Esta generación se enfoca en el consumo, gasto de dinero y están contentos con los bienes y servicios disponibles para ellos con este dinero. Paralelamente están buscando el éxito social y económico del mismo modo que la generación denominada X, aprendieron a trabajar en equipo y son conscientes que dependen mucho de sí mismos. A su vez enfatizan los valores personales y la libertad de gozar de una vida cómoda. Es necesario entender que los valores de cada individuo se evidencian en las predilecciones sociales de esa década en la que se desarrollaron y favorece a pronosticar sus comportamientos. Tenemos como ejemplo, los trabajadores que sobrepasan los 60 años, son más pasivos a la aceptación de la influencia de sus compañeros de 10 o 15 años menores que ellos.

Los colaboradores de 30 años tienen más a quejarse de sus padres, estas personas al verse que tienen que laborar el fin de semana y/o días festivos están propensos a salir del puesto de trabajo e inician una búsqueda, otro puesto de trabajo que les ofrezca tener más libertad de su tiempo.

Figura 11

Valores de la Fuerza Laboral Actual

Cohorte	Ingreso en la fuerza laboral	Edad actual aproximada	Principales valores del trabajo
Veteranos	1950 a comienzos de los 60	Más de 60	Trabajo duro, conservador, obediencia; lealtad a la organización.
Boomers	1965-1985	40-60	Éxito, Logro, ambición, disgusto con la autoridad; lealtad a la carrera.
Generación X	1985-200	25-40	Equilibrio de vida y trabajo, equipo, disgusto con las reglas; lealtad a las relaciones
Siguietes	2000 al presente	Menos de 25	Confianza, éxito económico, equipos; lealtad a sí mismo y a las relaciones

Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.65)

Tipos de actitudes

Robbins (2004) explica: Simbolizan valoraciones positivas o negativas de los dos, en su lugar de trabajo. Todo estudio del C O, se ha estructurado en tres perspectivas principales: en primer lugar, tenemos a la satisfacción con el trabajo, en segundo plano la participación laboral y finalmente la colaboración con toda la organización.

La Satisfacción laboral. Es asimismo identificado como la satisfacción en el trabajo, básicamente, a la forma en que un colaborador ve su trabajo que realiza. La plena satisfacción de un individuo, con el trabajo tiene un sin número de actitudes positivas, mientras que la persona insatisfecha tiene muchas actitudes negativas. Cuando nos referimos a las actitudes de los colaboradores, entonces generalmente nos señalamos a la satisfacción laboral. De acuerdo con la importancia y a la apreciación de los estudiosos del C O, este concede a la satisfacción laboral; los mismos posteriormente los analizaremos con más detalles.

Participación en el trabajo, es un término que se ha introducido recientemente en la bibliografía del C O No existe un completo acuerdo sobre participación en el trabajo, en el mismo se mide el nivel y/o grado de identificación de una persona se sobre el trabajo que realiza. Asimismo, consideramos que el desempeño laboral es importante para el desarrollo humano. Los trabajadores permanentemente están identificados con el trabajo que realizan y están comprometidos realmente con su trabajo. Asimismo, de la investigación se logró identificar que los trabajadores se relacionan con menos asistencia laboral y una considerable reducción de renuncias.

Los compromisos con la organización, es definido cuando un empleado se identifica con la visión, misión y el compromiso de la organización, asimismo continuar formando parte de la misma. En ese sentido, una intervención y/o participación en el centro laboral, tiene como base en identificarse con la labor que el individuo desempeña, paralelamente el – C O, tiene como sentido a identificarse con el centro laboral en donde trabaja. De acuerdo con pruebas y propias investigaciones, la participación en el trabajo indica una relación significativamente negativa entre el

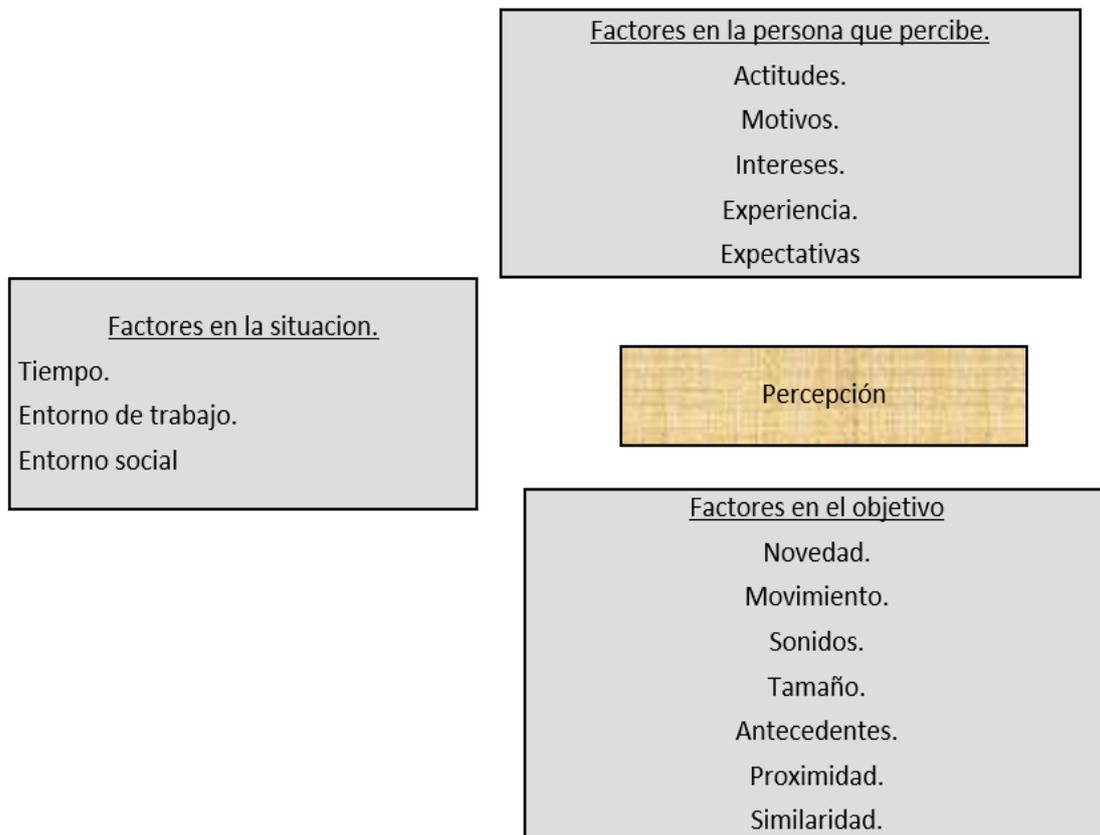
compromiso con la organización, Como ausentismo y rotación del personal. En ese sentido el indicador de la rotación es el más usado para medir los niveles de la satisfacción laboral, pues explica el porcentaje de la variable – C O. Posiblemente el compromiso de la organización está señalado como la mejor respuesta y más acertada a la organización en toda su dimensión, que la satisfacción laboral. Un colaborador es posible que este insatisfecho con la labor que realiza en su centro laboral; pero este lo considera como un escenario temporal y no admite y/o cree estar en desacuerdo con la organización. Pero, si la insatisfacción del empleado afecta a todo El Centro de Trabajo y de la organización, es muy posible que los colaboradores renuncien a este centro de trabajo.

Percepción individual

Robbins (2004) explica: todos estos elementos reposan en el objeto observado, en el receptor o en la contextualización en el que se desarrolla lo apreciación. Asimismo, si alguien mira algún objeto y quiere comprender lo que observa, su interpretación es pasible a diferentes influencias en las características de las experiencias personales del receptor. Estas características del observador influyen considerablemente en la percepción del individuo, en las mismas encontramos diferentes actitudes como: el de la personalidad, el interés, las motivaciones, las experiencias personales y esperanzas de vida. Por ejemplo: consideramos que la autoridad policial es autoritaria y/o abusiva, también que los empleados públicos no son empáticos y totalmente burocráticos, es posible que todos o la mayoría percibirán de esa manera y sus comportamientos no se ajusten a la realidad.

Figura 12

Factores que Afectan la Percepción Individual



Nota: Robbins (2004) Comportamiento Organizacional 10 Ed. (p.65)

Dimensiones del C O

Yrribarren (2017), explica: en concordancia con los esbozos de Robbins y Judge (2013), el C O, esta variable muestra las dimensiones siguientes:

Desempeño individual

Para Robbins y Judge (2013), sostienen que el rendimiento organizacional se basa en el desempeño de cada individuo. En ese sentido, comprender el comportamiento de cada individuo, es definitivo para una administración laboral altamente eficiente.

El desempeño de los empleados individuales es fundamental para la prosperidad y el éxito de una organización. La alta dirección de las empresas no debería desconocer la necesidad de la adquisición y de actuación de las cualidades distintivas e individuales de sus empleados y de sí mismos.

Motivación individual. La habilidad y la motivación para realizar cualquier tipo de trabajo se encuentran con el constante desempeño. La motivación busca en su teoría explicar cómo el comportamiento individual surge y se autodetiene. En ese escenario, la motivación puede impedir que una teoría combine todas, por lo que la alta dirección debe intentar comprenderla.

Incentivos y evaluación. Entre las principales influencias en el desempeño individual tenemos a los incentivos. La alta dirección puede utilizar incentivos para atraer trabajadores muy calificados para el centro laboral. Estos incentivos pueden ser: los aumentos, gratificaciones, bonos y premios, estas acciones son importantes del sistema. Asimismo, estos no serían los exclusivos. El desempeño laboral conlleva en cierta medida a una alta responsabilidad en el trabajo, mediante las diferentes evaluaciones de desempeño, autonomía y de significación. En ese sentido los incentivos intrínsecos además son perfeccionados con los incentivos extrínsecos, entonces es lo que cuenta una organización y los gerentes para que puedan ofrecer a un trabajador en factores pecuniarios o no pecuniarios.

Conducta grupal, Robbins y Judge (2013), señalan que el ambiente grupal y las relaciones interpersonales tiene muchas razones fuertes para el C O que se realiza.

Comportamiento de grupo, todos los grupos son diferentes formándose de acuerdo con la administración y en virtud a todos los empeños personales de los trabajadores. Los altos funcionarios organizan y estructuran grupos de trabajo para realizar diferentes tareas y obligaciones de la empresa privada y/o administración pública (grupos formales), estos grupos también se estructuran debido a la empatía de los colaboradores (grupos no oficiales), se desenvuelven en ambiente con diferentes intereses y también de la administración.

Comportamiento intergrupales y conflictos. Cada grupo se desenvuelve un conjunto de características únicas, las mismas se incluyen en una organización con

coherencia, los roles, las normas y los diferentes procesos. El grupo tiene la particularidad de crear su propia estructura. Como resultado final cada uno de los grupos puede ayudar o competir con los otros grupos; asimismo las competencias intergrupales pueden llevar a un determinado reto. Este reto en los diferentes grupos logra obtener diferentes resultados positivos para todo el centro laboral y/o organización, en ese sentido cuando existen diversos retos, pueden acarrear demasiados conflictos intergrupales, y estos tendrán resultados negativos para toda organización.

Estructura organizacional.

Según Robbins y Judge (2013), toda la distribución oficial de los diferentes puestos de trabajo dentro de una entidad, estos diferentes procesos involucran muchas decisiones acerca de la especialización particular del trabajo, tenemos la cadena de control, también la amplia gama de control, finalmente la formalización y centralización.

Asimismo, Gibson (2002) citado por Salazar (2012) precisa: el diseño organizacional, la estructura, las particularidades específicas, las influencias de las relaciones interpersonales son esenciales a fin de tener conocimiento de los diferentes comportamientos de todos los grupos humanos que existen dentro de toda organización.

Para poder desempeñar y trabajar complacidamente en las diferentes organizaciones, las personas a cargo de la administración del centro laboral deben pensar claramente en la estructura de las organizaciones. La estructura sólida y bien distribuida de una organización es la pauta formal de todas las actividades y las relaciones entre diferentes oficinas jerárquicas que conforman la organización. Este modelo está conformado por dos aspectos muy importantes de la estructura organizacional: en primer lugar, tenemos al diseño de cargo y en segundo lugar el diseño organizacional

Diseño de cargo. Describe el procedimiento a través del cual los encargados de las gerencias detallan los contenidos, todas las diferentes metodologías y las relaciones de trabajo y así lograr saldar los innumerables requerimientos de la organización y de todo su personal

Diseño organizacional. Está referida a toda la estructura de organización en todo su acervo, donde la misma posee una visualización muy clara de la lógica y la instrucción de los trabajos de cada equipo de la organización. (p.24-27).

Formulación del problema

Problema General.

¿Qué relación existe entre la M L y el C O en los colaboradores de la MSJL – 2018?

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre M L y la conducta individual en los colaboradores de la MSJL – 2018?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre la M L y la conducta grupal en los colaboradores de la MSJL – 2018?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la M L y la estructura orgánica en los colaboradores de la MSJL – 2018?

Justificación.

La investigación actual es significativa debido a que satisface las demandas organizacionales tanto de la MSJL como de nuestra nación.

Justificación teórica.

Este estudio que se realizó establece una gran aportación teórica toda vez que aumentará todo el entendimiento sobre el desarrollo de lo investigado, el cual nos permite saber la conexión existente entre la M L y el C O de la G R de la MSJL, al

existir una conexión clara entre estas variables. Entonces se comprueba que se mejorará el comportamiento de cada trabajador de la Municipalidad; y buscamos la mejor manera de incentivarlo, para mejorar su rendimiento organizacional y así evitaremos un ambiente desmotivador. De acuerdo con la teoría "X" y la teoría "Y", por Douglas McGregor, señala un par de perspectivas muy importantes sobre los individuos: el primero negativo, llamado teoría "X", y el segundo positivo, teoría "Y". Posteriormente se visualiza detenidamente el modo en que los encargados de la administración tratan a sus colaboradores; McGregor, concluyó con la opinión de que los administradores toman decisiones en un cúmulo de indicios con las que conforman su manera de comportarse con sus administrados; Asimismo la Teoría del Aprendizaje Social, señalado por Robbins (2004), quien explica lo siguiente: Todos aprenden mirando lo que les pasa a sus compañeros de trabajo a veces solo escuchando y/o por experiencias totalmente directas.

El trabajo actual tiene por finalidad ser ejemplo, y modelo para los alcaldes que desean mejorar el C O a través de la motivación laboral en las municipalidades, deberán tener en consideración la envergadura de los estudios de nuestras variables y en cual facilitarles a obtener las decisiones correctas, también constituir un ambiente armónico y que todos los colaboradores puedan comunicarse con facilidad para conseguir un desarrollo exitoso dentro de las diferentes organizaciones, y así poder lograr los objetivos personales en la municipalidad.

Justificación social.

El trabajo llega a tener un significado social, sobre la investigación y traerá como resultado un impacto social, puesto que instruirá a los colaboradores de la MSJL, el estudio generará una mejora en las carencias encontradas, por falta de motivación laboral y con ello mejorar el desenvolvimiento de forma individual, en grupo, para el beneficio de la organización. Por tanto, tendremos personal activo y comprometido con la Municipalidad y de esa forma podemos lograr los objetivos trazados. Con ello lograremos la motivación laboral y la conducta de cada trabajador en su lugar de trabajo y con ello tendremos un cambio organizacional de la Municipalidad.

Justificación práctica.

Con este estudio se logró demostrar el dominio y la relación directa entre la motivación laboral y el C O en los colaboradores de la G R de la MSJL. Como producto tenemos un impacto social, puesto que mejorará a los colaboradores de la entidad edil, esta investigación generará una mejora en las carencias encontradas, por falta de motivación laboral y con ello tendremos un mejor desenvolvimiento en forma grupal e individual para el beneficio de la organización. Por tal razón se tendrá un personal activo y comprometido con la Municipalidad y de esa manera podemos lograr los objetivos trazados. Con ello conseguiremos que la motivación laboral mejore la conducta de cada trabajador en su lugar de trabajo y lo cual conlleva un cambio de C O en el municipio, de tal manera obtendrán beneficiados los trabajadores de la G R de la MSJL.

Hipótesis:

Hipótesis General.

Se halla una relación directa entre la M L y el C O de los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018.

Hipótesis Específicas.

Existe una relación directa entre la M L y la conducta individual en los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018.

Existe una relación directa entre la M L y la conducta grupal en los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018.

Existe una relación directa entre la M L y la estructura orgánica en los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018.

Objetivos:

Objetivo general.

Determinar la relación de la G R de la MSJL – 2018

Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la M L y la conducta individual en los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018

Determinar la relación entre la M L y la conducta grupal en los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018.

Determinar la relación entre la M L y la estructura orgánica en los colaboradores de la G R de la MSJL – 2018.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

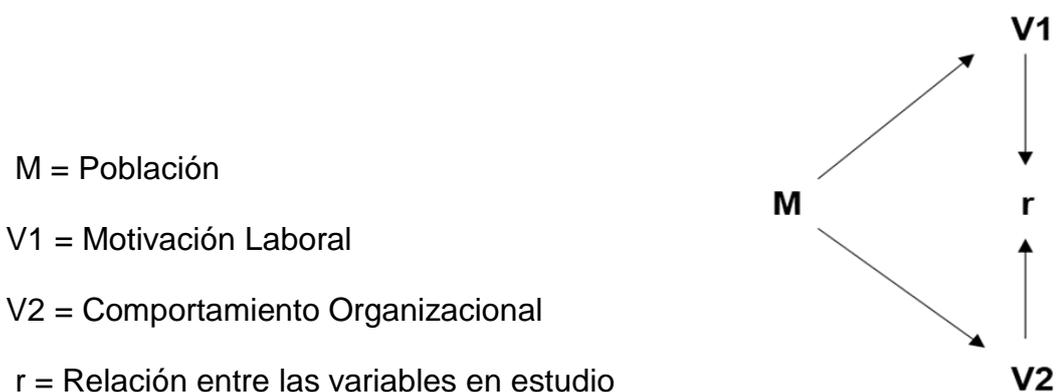
3.1.1 Tipo de investigación: Este tipo de estudio pertenece a la categoría de 3.1 Investigación básica, según Valderrama (2013). Logra identificar que lo que se conoce como "investigación básica", también se conoce como "investigación pura", "investigación teórica" o "investigación fundamental". No logra producir resultados precisos de uso práctico e inmediato porque está predestinado a contribuir a un cuerpo altamente organizado de un sinnúmero de conocimientos científicos. Nos preocupamos por acopiar datos de la realidad para mejorar nuestro conocimiento teórico-científico, enfocándonos siempre en descubrir principios y leyes

3.1.2 Diseño y nivel de investigación: El diseño hace referencia a la técnica o táctica pensada para conseguir el informe que deseamos y poder lograr los principales objetivos del estudio, puesto que no se vieron manipuladas las variables del estudio realizado, Teníamos que utilizar un diseño no experimental, es decir, un diseño de estudio donde observamos los fenómenos "tal como se dan en su contexto natural, y luego los analizamos y no provocamos situaciones, sino que observamos situaciones ya existentes", así como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014).

El estudio fue desarrollado mediante un diseño no experimental de corte transversal y la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento. El único objetivo del estudio era describir todas las variables y analizar sus relaciones entre sí en ese momento. Ninguna de las variables de estudio fue modificada o alterada, y la totalidad de la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento, lo que obedeció al esquema siguiente:

De acuerdo al alcance del estudio, puedo decir que empleamos el **“diseño no experimental transeccional correlacional”** (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154), se procuró describir la relación existente entre las variables M L y C O de la G R de la MSJL.

A continuación, presentamos el diseño empleado



El enfoque cuantitativo utilizado en este estudio nos permitió controlar todas las variables con el objetivo de medirlas y compararlas con estudios similares de otros investigadores.

La meta principal siempre ha sido crear y demostrar teorías, por lo que empleamos la lógica o el pensamiento deductivo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es fundamental destacar que el enfoque cuantitativo representa una serie de procedimientos, por lo que es secuencial y, por lo tanto, el orden debe ser extremadamente riguroso. Como parte de los objetivos principales y las diversas preguntas de investigación, elaboramos una perspectiva teórica basada en teorías preexistentes revisadas y, en función de ellas, establecemos hipótesis, variables y dimensiones. Todo esto se desarrolla siguiendo un plan preestablecido (diseño de la investigación) para probar las hipótesis, El análisis y la contrastación de datos permiten esta técnica; por último, llegamos a las conclusiones que están directamente relacionadas con los objetivos iniciales. El método utilizado fue el método hipotético deductivo. Empezamos observando el fenómeno a estudiar y luego planteamos problemas e hipótesis pertinentes. Después del análisis

correspondiente, verificamos y confirmamos la precisión de los enunciados deducidos. Esta combina la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación), según el método aplicado. (Lorenzano,2010).

3.2. Variables y operacionalización:

En el presente estudio se determinaron dos variables de investigación: la primera es la M L y la segunda el C O Se establecieron relaciones de orden entre las diferentes categorías porque estas dos variables eran de escala ordinal y cualitativas.

Variable 01: Motivación laboral (M L):

Definición conceptual: Indica que cuando intentemos lograr cualquier tipo de meta, restringiremos toda nuestra atención a todas las metas organizacionales, ya que nuestro interés especial en el comportamiento laboral será el mayor. Robbins (2004, p.155)

Definición operacional: Todos los procesos que indican la intensidad, la dirección y la persistencia total del esfuerzo de cada persona para lograr y/o lograr una meta.

Escala de medición: Motivación autónoma, Motivación controlada y amotivación

1. (Totalmente en desacuerdo)
2. (En desacuerdo)
3. (Levemente en desacuerdo)
4. (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)
5. (levemente de acuerdo)
6. (De acuerdo)
7. (Totalmente de acuerdo)

Variable 02: Comportamiento Organizacional (C O)

Definición conceptual: Define al C O; una disciplina de estudio en la que se logra investigar, el impacto que tiene entre los trabajadores y/o individuos, grupos formales y diferentes estructuras, y cómo actuar en todas las organizaciones, con

el objetivo de aplicar estos conocimientos para mejorar continuamente la eficacia de todas las organizaciones.

Definición operacional: Esta presenta el efecto que causa a los trabajadores y diferentes grupos formales y diferentes estructuras que tienen en la conducta en el interior de las diferentes organizaciones

Escala de medición son: Conducta Individual, conducta grupal y estructura organizacional

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

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Debido a que la población es "el conjunto de todos los elementos y/o los casos que coinciden con una serie de diferentes especificaciones", debemos establecerla en función de "sus particularidades de contenido, de lugar y en el tiempo" El estudio incluyó a 125 trabajadores de la G R de la MSJL.

Criterios de Inclusión: Aquí Consideramos, que el empleado de la Gerencia, debe estar laborando en su oficina en el momento de la encuesta y haber asistido a la MSJL.

Criterios de exclusión: No haber ido a laborar a la MSJL por enfermedad, no estar presente en su oficina y/o estación de trabajo por haber salido de comisión, no haber llegado puntualmente a la Municipalidad, no querer participar en el llenado del cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La metodología que se utilizará para el estudio actual y así poder lograr medir las diferentes variables, fue la encuesta, basada en una cierta cantidad de preguntas dirigidas a un gran número de individuos, por lo tanto, empleamos dos cuestionarios para indagar y/o averiguar las diferentes características que requerimos conocer y/o medir. (Hernández, et al., 2010).

Procedimiento de puntuación, Escala de Baremización.

Niveles de M L alto (19-57); media (58-96) y bajo (97-133)

Tabla 1

Baremos de la Variable Motivación Laboral

Instrumento General:	Bajo < 19-57>	Media <58-96>	Alto <97-133>
Motivación autónoma	Baja <10-30>	Media <31-50>	Alta <51-70>
Motivación controlada	Baja <6-18>	Media <19-31>	Alta <32-42>
Amotivación	Baja <3-9>	Media <10-15>	Alta <16-21>

Nota. Procedimiento de puntuación, Escala de Baremización.

Niveles de C O alto (26-60); media (61-95) y bajo (96-130)

Tabla 2

Baremos del C O

Instrumento General:	Baja <26 – 60>	Media <61-95>	Alto <96-130>
Conducta Individual	Baja <8-18>	Media <19-29>	Alta <30-40>
Conducta Grupal	Baja <9-21>	Media <22-34>	Alta <35-45>
Estructura Orgánica	Baja <9-21>	Media <22-34>	Alta <35-45>

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos.

El objetivo principal es validar un instrumento. Se refiere al grado en que un instrumento mide correctamente la variable que se pretende medir en términos conceptuales y generales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El instrumento fue sometido a una serie de consideraciones de juicio de varios expertos para determinar su validez. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Finalmente, la cualidad, la pertinencia, la relevancia, la importancia, la claridad y la suficiencia de cada ítem en el caso del instrumento a validar constituyen la base del juicio de los expertos.

Tabla 3

Validez del instrumento para la M L según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Dra. Maritza Guzmán Meza	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Armando Altamirano Palomino.	Si	Si	Si	Si	Aplicable

La tabla antes mostrada señala que los expertos han considerado que el instrumento es aplicable porque contiene ítems de cualidad pertinencia, relevancia, importancia, claridad y suficiencia para garantizar una medición válida de la variable M L

Tabla 4*Validez del instrumento para el C O Motivación según expertos*

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Dra. Maritza Guzmán Meza	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Armando Altamirano Palomino.	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Como se muestra en la tabla anterior, los expertos han considerado que el instrumento era adecuado porque contenía ítems como calidad, pertinencia, relevancia, importancia, claridad y suficiencia para garantizar una medición confiable de la variable de C O

Tabla 5*Escala de valores para determinar la confiabilidad*

Valor	Confiabilidad
Alrededor de 0.9	Nivel elevado de confiabilidad
0.8 o superior	Confiable
Alrededor de 0.7; se considera	Baja
Inferior a 0.6; indica una confiabilidad	Inaceptablemente baja.

La tabla antes mostrada señala que los expertos han considerado que el instrumento es aplicable porque contiene ítems de calidad pertinencia, relevancia, importancia, claridad y suficiencia para garantizar una medición válida de Confiabilidad

Tabla 6*Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Motivación laboral	0.942	19
Comportamiento organizacional	0.983	26

Se utilizó el método conocido de consistencia interna para evaluar la confiabilidad de la prueba; los dos instrumentos obtuvieron valores de coeficiente alfa de Cronbach de 0,942 y 0,983, lo que indica que la escala tenía una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimiento de recolección de datos:

El propósito de utilizar el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar todos los instrumentos utilizados en la recolección de datos que presentaron ítems con diferentes opciones politómicas fue determinar su propósito de consistencia y/o estabilidad interna, analizando la comparación media de cada ítem con todos los demás. que existen e integran el instrumento. Además, se llevó a cabo una prueba piloto y luego se analizó el Alfa de Cronbach mediante el uso del programa estadístico SPSS y la versión 25.

3.6. Métodos de análisis de datos:

El siguiente es el procedimiento utilizado para recopilar de los diferentes datos:

Iniciamos la recolección de datos utilizando instrumentos validados, asimismo seguimos todas las instrucciones y sugerencias respectivas de las fichas técnicas. Solicitamos el permiso correspondiente al encargado de turno de la oficina para la aplicación y/o realización de la encuesta. Cada instrumento para ser llenados tomó un tiempo relativamente de 10 a 20” aproximadamente para ser llenado y/o respondido.

Subsiguientemente, Después de recopilar los datos, creamos la matriz de datos y transformamos los valores según las escalas establecidas. Luego, realizamos el análisis adecuado para llegar a las conclusiones y recomendaciones correctas. Después de completar estas tareas, se elabora el informe final.

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para presentar todos los datos obtenidos en este estudio. Varios gráficos de orden estadístico representaron estos hallazgos, lo que permitió observar y comprender gráficamente la investigación actual.

Asimismo, Se organizó y procedió a ordenar toda la indagación recepcionada dentro de un repositorio de datos, consecutivamente los analizamos esta data empleando un programa estadístico informático, software SPSS versión 25. El mismo, permitió determinar los porcentajes de incidencias en todas las respuestas de la encuesta realizada, Utilizamos la prueba no paramétrica Rho de Spearman para confirmar las hipótesis porque las dos variables de estudio eran cualitativas y medidas en una escala ordinal.

Es preciso indicar que una vez que la variable fue identificada y/o definida como una variable cualitativa en el presente estudio, la estadística no paramétrica utilizada permitió que las hipótesis fueran contrastadas, aceptadas o rechazadas.

3.7. Aspectos éticos:

Cabe precisar que la información obtenida de la investigación realizada fue copiada del grupo de preguntas. Asimismo, se llevaron a cabo en forma apropiada sin adulteraciones y/o manipulaciones.

Cabe precisar que los trabajadores los cuales accedieron y participaron en la encuesta no estuvieron señalados y/o mencionados en ningún momento, se logró tomar las precauciones necesarias y precisas para impedir cualquier información dañina a todos los colaboradores, que participaron con esta investigación.

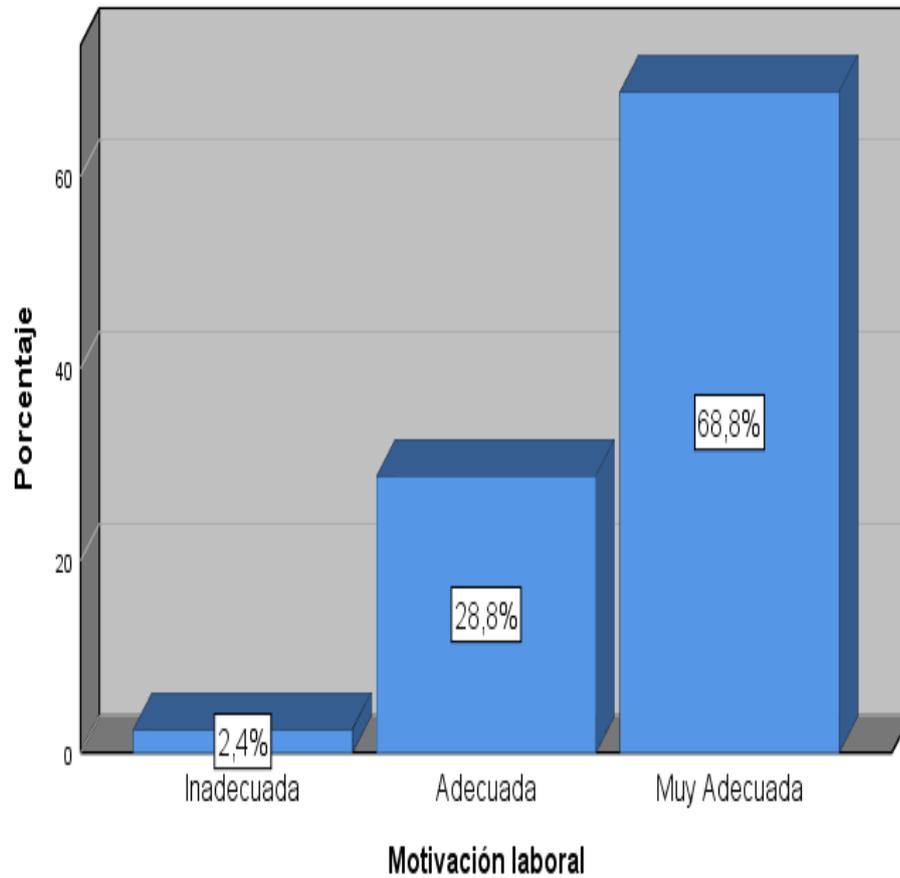
Asimismo, el acopio de información para el marco teórico se recopiló de acuerdo como lo solicitan los estándares preestablecidos para este tipo de investigación, también impidiendo la copia y/o el duplicado de terceras investigaciones.

Los productos finales de este presente estudio no se han adulterados, modificado, y/o plagiados de estudios antes realizadas, en la misma se utilizó una excelente información encontrada para el bien de la comunidad.

IV. RESULTADOS

Figura 13

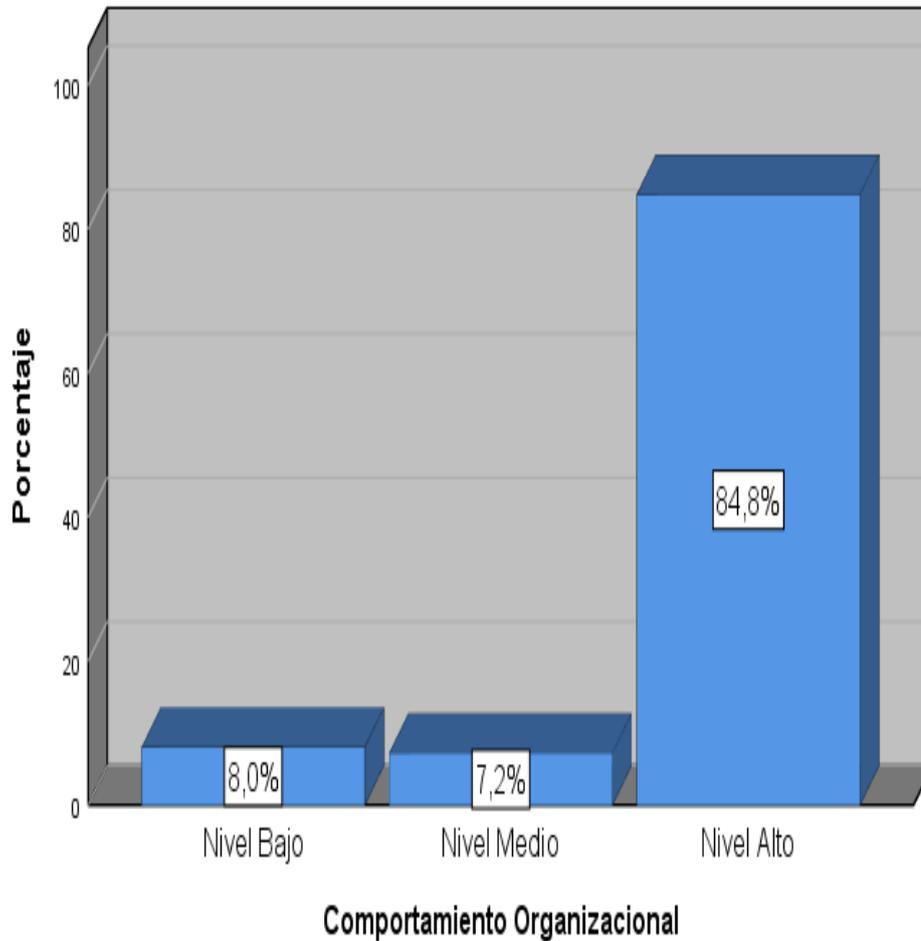
Distribución de Frecuencias de M L



Los resultados de los trabajadores, como se muestran, indican que el 68.8% de los trabajadores consideran un nivel muy adecuado, el 28.8% considera un nivel adecuado y el 2.4% considera un nivel inadecuado en relación con M L en los trabajadores de la G R de la MSJL en 2018

Figura 14

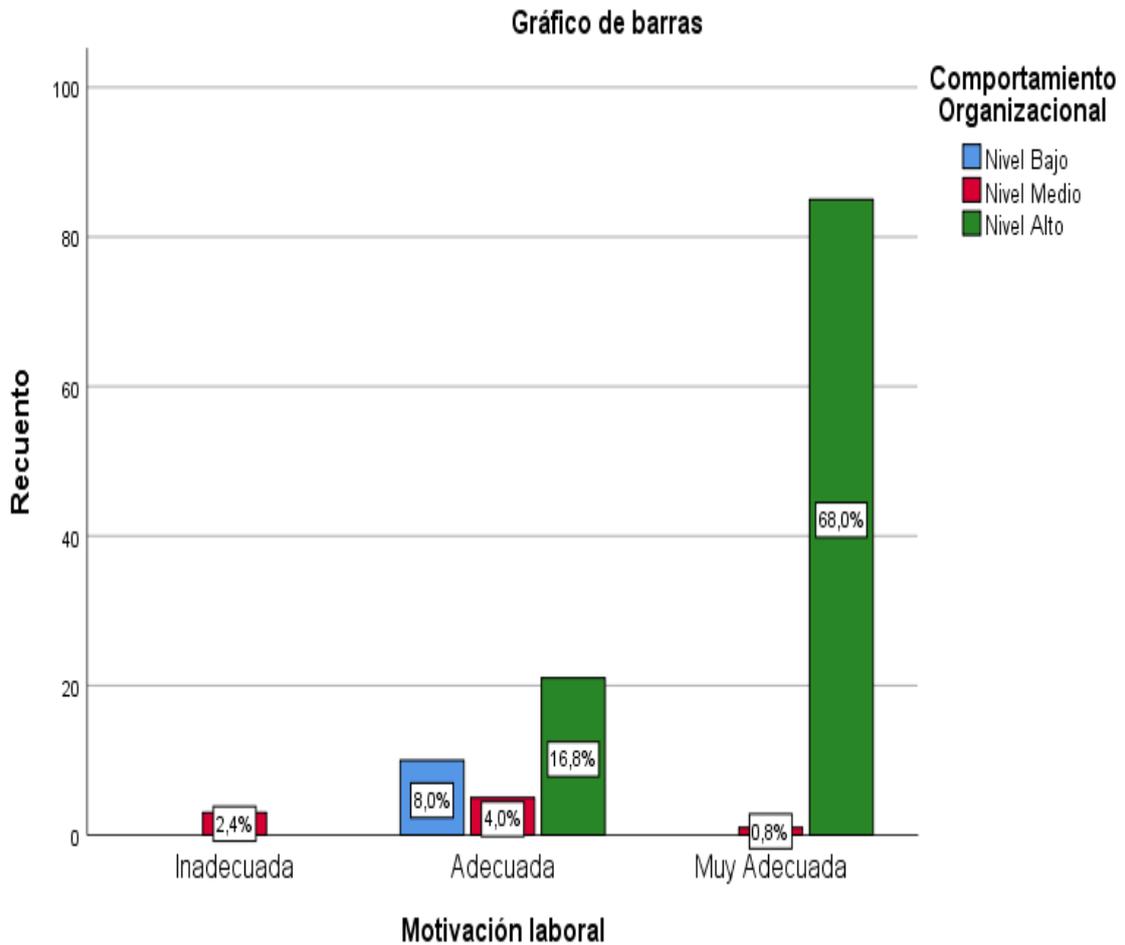
Distribución de Frecuencias de C O



Se evidencia que los resultados de los trabajadores muestran que el 84,8 por ciento considera un nivel alto, el 8,0 por ciento considera un nivel bajo y el 7,2 por ciento considera un nivel medio. en C O en los trabajadores de G R de MSJL en 2018.

Figura 15

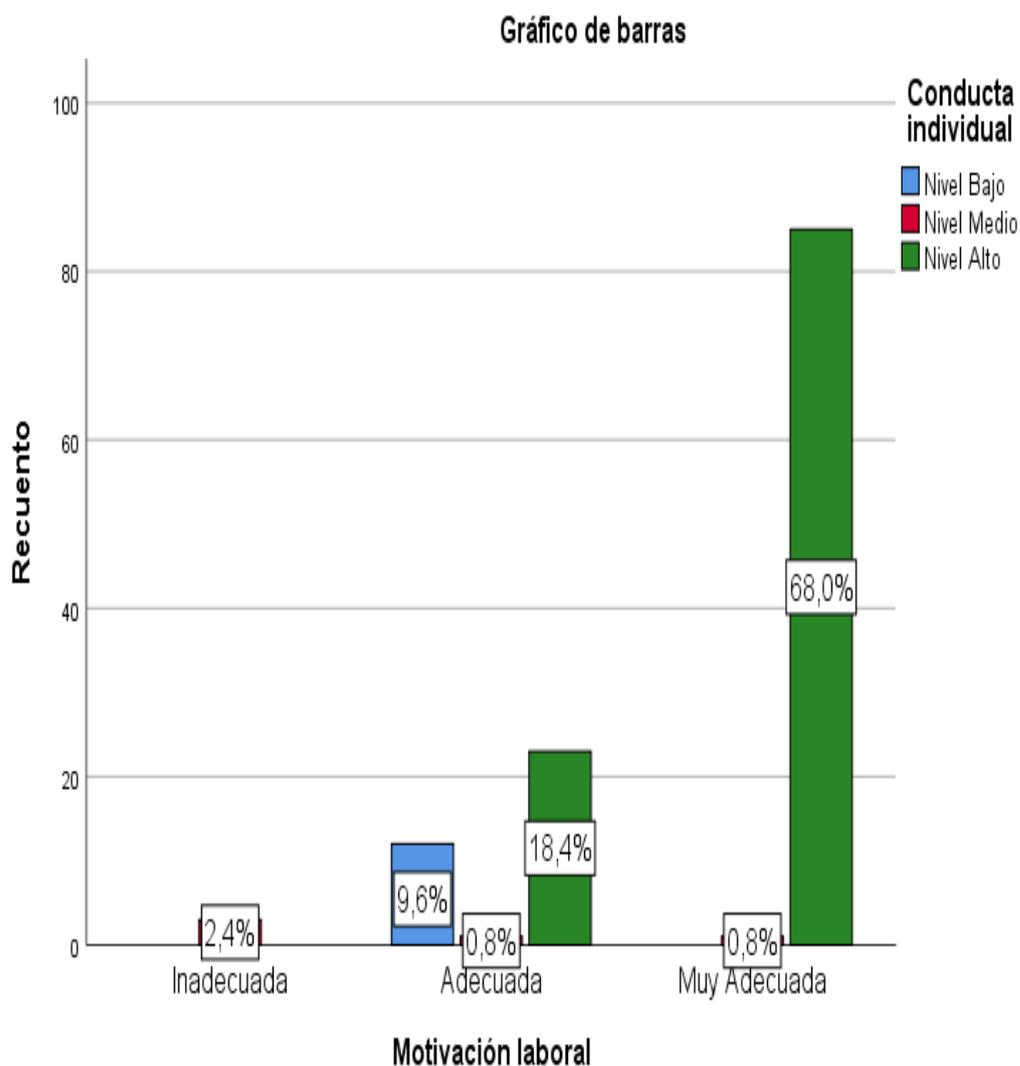
ML y CO



Se evidencia que los resultados de la percepción de los encuestados, muestran que el 68% de M L y C O tienen un nivel muy adecuado y alto, y el 16.8% de la M L tiene un nivel muy adecuado y alto, respectivamente, entre los trabajadores de G R de MSJL en 2018

Figura 16

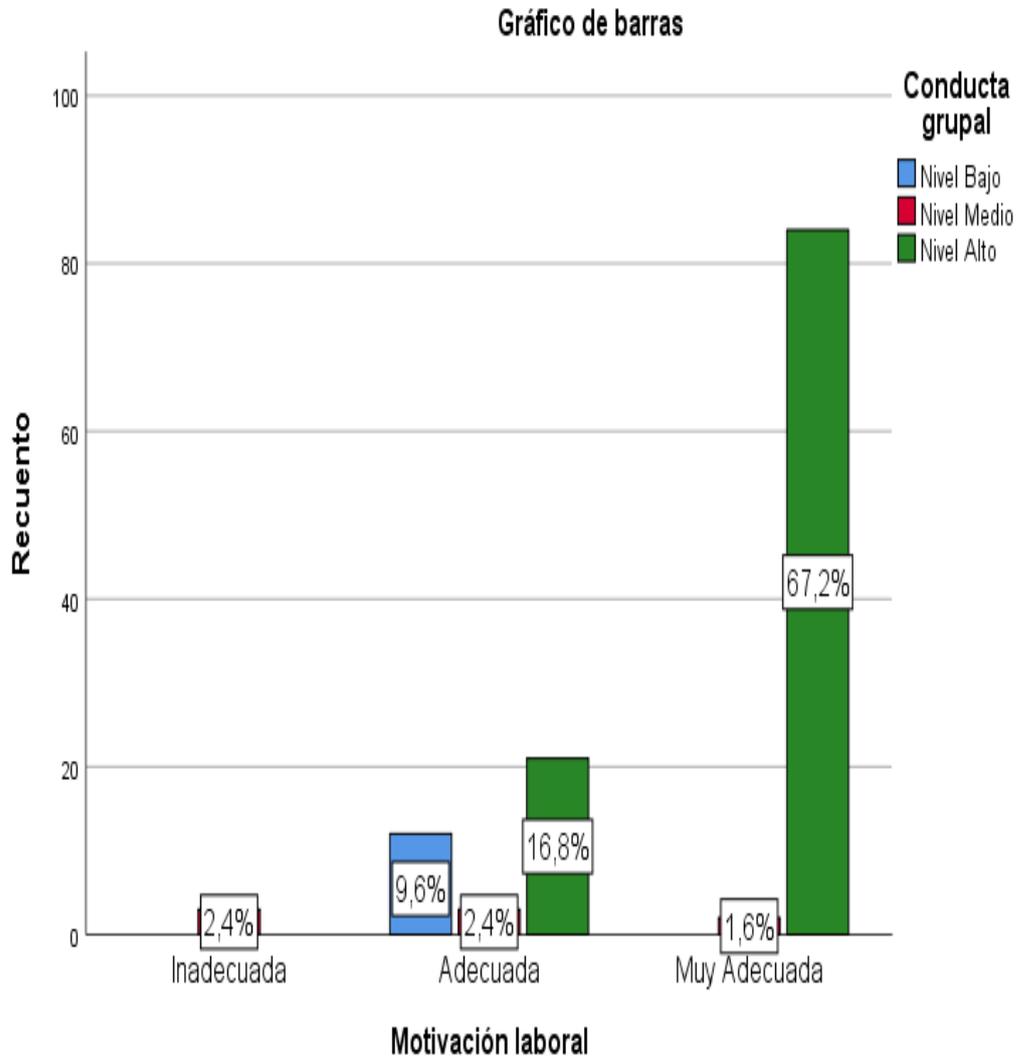
M L y Conducta Individual



Se evidencia de los resultados de la percepción de los encuestados: el 68% de M L y la conducta individual tienen un nivel muy adecuado y un nivel alto, y el 18.4% de M L y la conducta individual tienen un nivel adecuado y un nivel alto, respectivamente, en los trabajadores de G R de MSJL en 2018

Figura 17

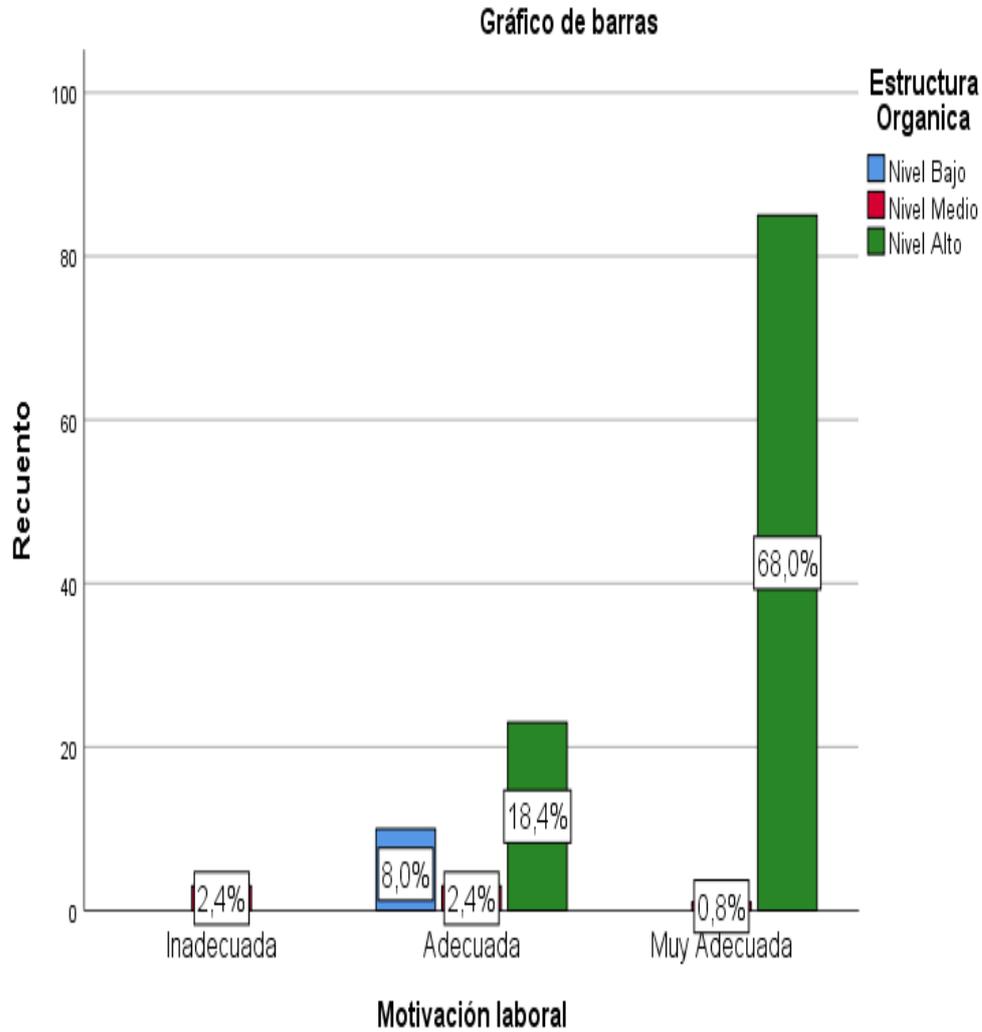
M L y Conducta Grupal



Se evidencia de los resultados de la percepción de los encuestados: el 67.2% de M L y la conducta grupal tienen un nivel muy adecuado y un nivel alto, y el 16.8% de M L y la conducta grupal tienen un nivel adecuado y un nivel alto, respectivamente, entre los trabajadores de G R de MSJL, 2018

Figura 182

M L y Estructura Orgánica



Se evidencia que los resultados de la percepción de los encuestados, muestran que el 68.0% de la M L y la estructura orgánica tienen un nivel muy adecuado y un nivel alto respectivamente, y el 16.8% de la M L y estructura orgánica tiene un nivel alto muy adecuado y un nivel alto, en los trabajadores de la G R de la MSJL, 2018

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis de investigación general

H₀: Los Colaboradores de la MSJL – 2018, no tienen una relación directa entre la M L y el C O

H_a: Los Colaboradores de la MSJL – 2018, tiene una relación directa entre la M L y el C O

Nivel de Significación Se demostró que $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Debido a que ambas variables tienen una escala ordinal, utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica para determinar el grado de relación entre ellas.

Tabla 7

Correlación M L – C O

			Motivación laboral	Comportamien to Organizacional
Rho de Spearm an	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Comportamien o Organizacional	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

Se muestra que la M L y C O tienen una relación altamente significativa, que es moderada (según Bisquerra, 2009), y que el valor $p=0,000$ de la prueba es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, lo que indica que M L y C O tienen una relación directa en los colaboradores de MSJL.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No Existe una relación directa entre la M L y la Conducta Individual de los Colaboradores de la MSJL – 2018

Ha: En los colaboradores de la MSJL – 2018, Existe una relación directa entre la M L y la Conducta individual

Nivel de Significación se demostró que $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que ambas variables tienen una escala ordinal, utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica para determinar el grado de relación entre ellas.

Tabla 8

Correlación M L – Conducta Individual

			Motivación laboral	Conducta individual
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Conducta individual	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

La relación entre M L y la conducta individual es moderada, como se muestra (Bisquerra, 2009). Se encontró una relación directa entre M L y la conducta individual en los colaboradores de MSJL, entre las variables, con un Rho de Spearman de 0.563. Esto se debe a que el valor $p=0,000$ de la prueba es menor que el nivel de confianza $p=0,01$.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No hay una relación directa entre la M L y la Conducta Grupal de los Colaboradores de la MSJL – 2018

Ha: En los colaboradores de MSJL, existe una relación directa entre M L y la conducta grupal.

Nivel de Significación. Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que las variables tienen escala ordinal, utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica para determinar el grado de relación entre ambas variables.

Tabla 9

Correlación M L – Conducta Grupal.

		Motivación laboral	Conducta grupal
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	125
	Conducta grupal	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

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

La relación entre M L y el comportamiento grupal es moderado, según (Bisquerra, 2009). Se concluye que M L y el comportamiento grupal en los colaboradores de MSJL son directos entre las variables, con un Rho de Spearman de 0,577.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: En los Colaboradores de MSJL de 2018, no existe una relación directa entre M L y la Estructura Orgánica

Ha: Los colaboradores de la MSJL tienen una relación directa con la estructura orgánica.

Nivel de Significación. Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Debido a que ambas variables tienen escala ordinal, utilizamos el procedimiento estadístico Rho de Spearman de la estadística no paramétrica para determinar el grado de relación entre ellas.

Tabla 10

Correlación M L – Estructura Orgánica

			Motivación laboral	Estructura Orgánica
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Estructura Orgánica	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

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

Se muestra una relación altamente significativa entre la estructura orgánica moderada y la M L (Bisquerra, 2009). Se encontró una relación directa entre M L y la estructura orgánica en los colaboradores de MSJL entre las variables, con un Rho de Spearman de 0,562.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo hacemos un estudio exhaustivo de los resultados más destacados en el presente estudio, entre los que se puede enfatizar los productos finales desde la percepción de todos los encuestados:

Que el 68.0% de la M L y la estructura orgánica poseen un nivel muy adecuado y un alto nivel respectivamente, el 16.8% de la M L cuenta con un nivel adecuado y una estructura orgánica que tiene un nivel alto en los colaboradores de la G R de la MSJL. Respecto a la M L se muestran los resultados de los colaboradores, el 68.8%, se consideran un nivel muy adecuado, el 28.8% cuenta con un nivel adecuado, el 2.4% muestra un nivel inadecuado.

En cuanto a la motivación es primordial para las actividades de los trabajadores en las entidades públicas o privadas, y de este modo debemos tener en cuenta la consideración de los trabajadores de acuerdo con su autoestima, de esta forma nos ayuda a desempeñar con eficiencia la labor encomendada. Ello coincide con las evidencias de nuestro estudio en función a la M L y la estructura orgánica.

En relación al C O, se evidencian resultados de los trabajadores, el 84.8% consideran un alto nivel, el 8.0% tienen un bajo nivel, el 7.2% presentan un nivel medio.

Asimismo, Se destacan importantes investigaciones dedicadas a los procesos laborales, entre ellas es la motivación, el comportamiento organizacional, así como las habilidades y capacidades en el trabajo. Tomando mayor énfasis en el desenvolvimiento laboral de cada colaborador en los procesos de gestión en las entidades públicas, y privadas. Donde el factor motivacional influye progresivamente en la felicidad y el bienestar de los colaboradores y empleados, retroalimentándose a su vez en diferentes escalas de la productividad y también de la competitividad de la gestión empresarial, coincidiendo con nuestro estudio en función al C O

En el estudio de Pérez (2014), se halló que aquellos que colocan en primer lugar la voluntad y la autonomía propia tienen un compromiso organizacional muy elevado, ello coincide con las evidencias de nuestro estudio en función a la motivación y C O de los trabajadores de la G R.

Pérez (2014), explica sobre la motivación autónoma: Que, parte de la motivación intrínseca, y comportamiento externo se integran y se identifican con la persona y el valor de la actividad para sí misma; al priorizar estas opciones los individuos utilizan la voluntad y la autonomía al realizar sus acciones. Se observa que los trabajadores que se apoyan en la motivación controlada normalmente aceptan estar controladas por los diferentes comportamientos que se producen en las contingencias externas, así como gratificaciones o sanciones. También, podrían influir en su comportamiento con relación a la regulación introyectada siendo aceptada por partes y es activada por componentes a través de aprobación y/o evitación de toda culpa. De tal forma que todos los colaboradores se comportan con este tipo de motivación y a la vez experimentan una influencia para poder razonar, pensar, sentir o tener un comportamiento en particular. Ello coincide con las evidencias de nuestro estudio en función a la M A

De manera los resultados efectuados por Huayanay (2017), los resultados indicaron que el 64%, si existe M L en los trabajadores de la entidad edil, lo que indica que existe M L

También, es importante resaltar lo que indica Amorós (2007), respecto a “todas las diferentes fuerzas que intervienen sobre el trabajador, y que estas originan que su conducta de una manera definida y/o determinada, se ve dirigida hacia los objetivos, los mismos están condicionados debido a la habilidad de todas las medidas tomadas para satisfacer una necesidad particular.”

En base a la premisa anterior, podemos evidenciar que la capacidad del esfuerzo individual y grupal, fue logrado en la municipalidad, lo cual esta evidenciado por los resultados.

Una de las limitaciones identificadas en el presente estudio fue la falta de información adecuada y no fue posible encontrar antecedentes relacionados de forma directa con la variable del presente estudio e investigación, pero si es necesario precisar algunas investigaciones que lograron orientar el avance y progreso de este estudio en todos los aspectos enmarcados en la metodología y la teoría.

Respecto a la M L y la conducta individual, se evidencia una relación positiva y significativa, como lo expresa Robbins (2004), sobre las peculiaridades personales que tienen influencia en la percepción de la personalidad, así como en las motivaciones, el interés, experiencias y finalmente en las esperanzas, lo cual se evidencia en los colaboradores del área de Rentas de la MSJL.

Robbins (2004) con respecto a la motivación definió que son todos los procedimientos resultantes de la dirección, intensidad y total persistencia de un trabajador para lograr un objetivo. Siendo estos los tres componentes absolutamente esenciales en nuestra idea.

La intensidad radica en el esfuerzo de un individuo, es en estas personas que pensamos siempre cuando nos referimos a la motivación, es poco probable que una Intensidad tenga un impacto positivo en el desempeño, si todo el esmero invertido no enfoca en una misma orientación que sea beneficioso para la organización. Como resultado, es importante tener en cuenta su intensidad, la calidad del esfuerzo, asimismo, la motivación cuenta con una línea trazada de perseverancia, siendo la cantidad de tiempo que mantiene un individuo. Además, aquellos que están motivados y perseverantes se agarran para lograr la meta, lo cual evidenciamos en nuestro estudio con los colaboradores del área de G R de la MSJL.

La M L y la conducta individual tienen una relación altamente significativa, siendo una moderada relación (según Bisquerra, 2009). Entre las variables de la presente investigación de estudio, con un Rho de Spearman de (0.563), finaliza que existe relación directa entre M L y la conducta individual en los colaboradores de G R de MSJL.

De acuerdo con la teoría de Maslow, “las necesidades humanas” se organizan en una pirámide en función de su relevancia para la conducta humana. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas y repetitivas (conocidas como necesidades primarias), mientras, en la cúspide se encuentran las necesidades complejas e intelectuales (conocidas como necesidades secundarias). Después de satisfacer sus necesidades primarias, los trabajadores buscan satisfacer sus necesidades sociales, de reconocimiento y autorrealización dentro de su área de trabajo. Encontramos un porcentaje equitativo en nuestra muestra evaluada, lo que significa que, en la MSJL, la relación entre la motivación de los trabajadores y su productividad laboral será siempre directa.

Lo expresado por Robbins y Judge (2013), “El desempeño individual se basa en el rendimiento organizacional”, en base al desempeño de los trabajadores es bastante aceptable.

Por cuanto es definitivo para una administración laboral altamente eficiente. El desempeño de los colaboradores individuales es reinportante para la prosperidad y el éxito de una organización, la alta dirección de las empresas no debería desconocer la necesidad de la adquisición y de actuación de las cualidades distintivas e individuales de sus empleados y de sí mismos.

En relación con M L y la conducta grupal, se evidencia una relación directa moderada, al respecto Robbins y Judge (2013), Según ellos, la influencia interpersonal y el entorno grupal existente también son factores muy poderosos que tienen un impacto en la realización total de una organización.

En ese sentido, en la G R, los altos funcionarios crean varios grupos de trabajo para ejecutar labores y responsabilidades específicas (grupos formales)

Asimismo, se desenvuelven con relación a diferentes intereses compartidos y organizativos, y son efectivos en la actual gestión. La teoría expresada se corrobora por Sum (2015) citado por Oliva (2017), declara que lo motivacional es significativa para el rendimiento de todas las tareas que realizan los colaboradores.

Y, tenemos en consideración la perspectiva y la valoración de los colaboradores para lograr conocer sus sentimientos en relación a la organización y poder ayudarlos en su desempeño en el aspecto laboral.

Las relaciones que existen entre las 2 variables de estudio (motivación - desempeño) es que todos los colaboradores posean en su organización, el puesto de trabajo apropiado y deseado.

Sobre la M L y la estructura orgánica, se evidencia a través de la relación directa, positiva con una correlación moderada. Se comprueba a través de lo expresado por García y Uscanga, y concluyen que. "En cuanto a la persona y la organización, gracias a la participación y contribución de los trabajadores, a la ejecución de sus funciones de trabajo; haciendo viable el progreso deseado de la entidad".

Es importante comprender el comportamiento de los trabajadores dentro de las entidades públicas o privadas, lo cual ayuda a la motivación para el desempeño laboral y cumplimiento de los objetivos encomendados en la organización. La comunicación, la eficiencia, la eficacia, la puntualidad y el respeto, son las variables a considerar en el comportamiento laboral, lo cual motiva a cumplir los objetivos a través del liderazgo, entre otros

Es importante analizar y entender la relación entre el comportamiento de los trabajadores en su motivación, como fundamento del desempeño laboral y los objetivos corporativos encausados con el C O En base al estudio de Pasten (2010).

El resultado final del estudio de todas las variables del C O de la actualidad y deseadas de la Empresa Entrelargos Ltda., indicó que la organización empresarial se viene desarrollando bajo todo un sistema participativo de modo global y en sus variables de total comportamiento, que contribuyó a una mejora significativa de todos los procedimientos internos y a la máxima eficiencia de la organización,

Asimismo, resulta valioso el factor de la motivación en los procesos laborales en relación a la Gestión de la MSJL, a través de diversas características, funciones y modalidades en la prestación de servicios, lo cual concierne a la motivación es una cualidad que sirve para elevar los niveles de los resultados en la producción de servicios hacia la comunidad; cuyo efecto se hace evidente a través del comportamiento de la organización de los trabajadores y empleados en dicha entidad

Por lo que este estudio entre el C O y la M L en G R de la MSJL, cuya gestión requiere la participación y acción de los empleados y trabajadores motivados, proactivos y comprometidos con los objetivos de la entidad, para efectos de motivar las buenas prácticas laborales y el buen liderazgo en la administración pública, debemos comprometernos con el compromiso laboral encomendada, así la población pueda solucionar problemas, necesidades y demandas a la brevedad posible dentro de un plazo mínimo, Estos aspectos se muestran en la G R de la MSJL.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se identificó la existencia de un nexo altamente significativo entre la M L y el C O, siendo esta relación moderada, entre las variables de la presente investigación, con un Rho de Spearman de (0.600) Finalmente, se concluyó que en los colaboradores de G R de MSJL-2018, existe una relación directa y moderada entre M L y C O, con un p de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,600.

Segunda

Se identificó una relación altamente significativa entre M L y la conducta individual, con una relación moderada entre las 2 variables del presente estudio, con un Rho de Spearman de (0.563), se deduce una relación moderada entre M L y la conducta individual en los colaboradores de G R de la MSJL en 2018.

Tercera

Se evidencia una relación altamente significativa entre la M L y la conducta grupal, siendo una relación moderada, entre estas 2 variables de la presente investigación de estudio, con un Rho de Spearman de 0.577, se finaliza que M L y la conducta grupal en los colaboradores de G R de MSJL, 2018 tienen una relación directa con un p de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,577.

Cuarta

Se identificó una relación muy significativa entre M L y la estructura orgánica, con una relación moderada entre las dos variables en la presente investigación de estudio, con un Rho de Spearman de (0.562). Además, se concluye que, en los colaboradores de la MSJL, 2018, existe una relación directa entre M L y la estructura orgánica, con un p =0.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Adecuar las estrategias de la G R de la MSJL, para que los trabajadores motivados puedan tener una mayor expectativa organizacional y mejorando un sistema de comunicación; así las personas participen e influyan en los factores, y mejorar el comportamiento organizacional, es importante considerar las funciones de los funcionarios, así poder ver la eficiencia de las persona en forma individual, en tal sentido tienen derecho los trabajadores a ejercer el poder, y así logra su autorrealización y participar en la organización, considerando su grupo etario, el nivel de capacitación e instrucción, el tipo de grupo familiar y la situación laboral en el que se desarrollan los trabajadores.

Segunda

El M L y la conducta individual tienen una relación altamente significativa, siendo esta una relación moderada (según Bisquerra, 2009). Entre las variables de la presente investigación de estudio, con un Rho de Spearman de (0.563), se concluye que existe una relación directa entre M L y la conducta individual en los colaboradores de G R de MSJL. Por lo tanto, se recomienda que, a mayor M L, mayor es la conducta organizacional.

Tercera

Es recomendable realizar acciones adecuadas, siguiendo el cumplimiento de las estrategias planteadas, sobre el cuidado de la motivación y el total desarrollo de las conductas de los trabajadores de la MSJL.

Cuarta

Es necesario publicar artículos sobre la M L de los empleados de la Oficina de Rentas Municipales para que colaboren con los funcionarios en la organización del personal.

REFERENCIAS

- Adams, J. Stacey (1963). Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*.
- Alderfer, C. (1976). Change processes in organizations, en *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, M. D. Dunnette, Ed.
- Arias F. & Heredia V. (2006). *Administración de recursos humanos*. (6ª Ed.). México: Trillas
- Amorós, E (2007). *C O en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Editorial. Eumed. Universidad de Málaga. España.
- Batthyán, K. & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Universidad de la República. Montevideo-Uruguay
- Bunge, M. (1983). *La investigación científica: Su estrategia y su filosofía*. México: Planeta.
- Barnett, R., Bernuy, S., Cárdenas, K., & Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Bouverie Hartley, J. P., & García Montero, R. A. (2017). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú*, 2017.
- http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017_Bouverie_Motivacion-laboral.pdf

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, 16(28), 7-32.

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a01.pdf>

Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría general de la administración* Ed Mc Graw Hill, México.

Crespo, A. (2014). *Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la clínica Santa Ana en el año 2013*, Universidad de Cuenca, tesis de posgrado, Ecuador.

Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

Deci, E. & Ryan, R. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on motivation*. Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press.

Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010). *La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional: un estudio de caso.*, de la Universidad Central de Venezuela.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53452189/TESIS_MOTIVACION_DE_LGADO_MARIA_UCAB-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639497145&Signature=U5qLZhR-ekBHiHamQIHsIYnale~wmb9ZYxd1L7MAEI~zaDsJrw0t6p6V7cpkcF7Zeyif~ZQlrDradfiHLPaart5CPynknHc-eixwifaEknJnlRF1zub1v2JPSxKnODxa~Gt0Sz7b10fOny08LUB1ijQfSRPiaTL-sNGzepam8KF-82bH4Kpn-oK-7X6gD8k1zYRe4R31tDkR-A8-

nyPxPTBsCB9QgtRiY4dclu8clUtqhiV3dyV5w2lv46Pe1u4K3thVLmMGVeD
PyIkswcwRVRGk~LG7-9boVRh9Bo6Hy-Jv159mp~yJk2-
WeBvlwWNQnk6HmGAtlh6xlx9-cvWAA &Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Estrada, A. (2009). El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Guatemala).

Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory as a new framework for understanding organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362 doi: 10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2010) The motivation work scale: Validation in two languages. ASAC. Halifax, nova Scotia. doi: 10.1177/0013164409355698

García, A. & Uscanga, M. (2008) "Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo" Edición electrónica. Texto completo en <https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/index.htm>

García, J. (2007). "Rompiendo paradigmas: La trascendencia de la motivación extrínseca". *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*; 2007, Vol. 10 Issue 2, P13-15, 3p.

García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de Comunicación. Universidad de Valladolid. Tesis España. Disponible en:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54839965/GARCIA_2012-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639518509&Signature=F9SSBKM28rYcCDDfqD9Keg3GJcWILj2nl2S6dmhs0GdzjjngxEGD~wi7PaYGo1m1R91xl5OHOQPs7zcZCEIjtKIBovGgzxoJgGU40FHGknYvb19SjQeitRe-SIKgMXxNsNrWVOMtCZ0GSRNNoTLIzrBuO1~8-RoMMA02IDyQY6U2yTSiN8C26nC8ANBNA9mgmj5An9DKk5BcROZDbblhcn-qqE54uye3d8mtGX4qJVg8GKnsGNEX4exVC6ADxLkodJOhtnujN2C7CpINwquJQJVhvJtuJnDCoja~jVTX7SQsbZr6krqs7i7nc8oclgkxv3RWY2QhMS64t6bplEadQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R., Rosales, M. E. T., Quinones, A. D., ... & Romero, H. A. G. (2011). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: McGraw-hill.

Hinojosa, Cueto., Batista, S, A, & Gálvez Espinosa, M. (2010). Condiciones motivacionales internas y rendimiento académico de residentes venezolanos en Medicina General Integral. Revista Cubana de Medicina General Integral, 26(1), 0-0.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000100011

Hernández R., Fernández C. & Baptista P (2014). Metodología de investigación” (6ta Edición) Editorial MC Graw Hill. México. D. F.

Herzberg, F. (1968). ¿How do you Motivate Employees? Harvard Business Review, 87507.

- Huayanay, K. (2017). Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017. Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco
- Inca, J. (2017) Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1
- Keith, D. & Jonh W. (2003). Comportamiento Humano en el trabajo, Ed. Mc Graw Hill, México.
- Locke, E. (1976). De nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology, Rand-Mc Nally College, Chicago, EE.UU.
- Lorenzano, C. (2010). Concepción estructural del conocimiento científico, metodología de los programas investigativos y criterios para formular políticas de investigación. Electroneurobiología, 18(1), 3-254.
[http://electroneubio.secyt.gov.ar/Lorenzano Estructura conocimiento científico.pdf](http://electroneubio.secyt.gov.ar/Lorenzano_Estructura_conocimiento_cientifico.pdf)
- Montes, L. (2012). Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos. Laboral. Tesis de Maestría Facultad de Ciencias Admirativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1475/Montes_gl.pdf?sequence=1

- Espinoza, D. (2016). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1
- Méndez, C. (1998). Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, (2da. Edición), Editorial McGraw-Hill, Colombia.
- Meyer, J. & Maltin, E. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 323-337.
- Marín, F. & Velasco, M. (2005). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. *Estudios gerenciales*, 21(97), 61-82.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000400003
- Maslow, A. (1975). Una teoría de la motivación humana. *Motivación y Personalidad*. Barcelona Sagitario.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana (Vol. 52). Narcea Ediciones.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Estudio+de+la+motivaci%C3%B3n+humana&ots=b0Sfqi_bzg&sig=EDVyEzTiBIG1-kplzaV3i41DqvU#v=onepage&q=Estudio%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20humana&f=false

- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación, 4, 06-13.
- Ortiz, F. (2005). Metodología de la investigación: El proceso y sus técnicas. México Limusa,
- Oliva, N. & Bravo, C., (2017). Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque, 2016. Chiclayo. Universidad señor de Sipan. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4208/Bravo%20Vidarte%20-%20Oliva%20Bances.pdf?sequence=1>
- Olvera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Tesis. Universidad de Guayaquil - Ecuador
- Parra, N. (1998). Motivación, rendimiento académico y laboral de los participantes del programa de formación de técnicos medios industriales (Caso: CA Vencemos–Planta Mara). Trabajo de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Psicología Educativa, Universidad del Zulia (Doctoral dissertation, Tesis en Línea]. Disponible).
- Pineda, N. (2001). Factores asociados al clima organizacional y a la motivación para el trabajo, en tres organizaciones diferentes.
- Pérez, I. (1996). La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio. Revista interamericana de psicología ocupacional, Medellín: Centro de Investigación e Interventora de C O(Cincel) Colombia
- <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/viewFile/30/30>

Pérez, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas. Tesis para optar por el título de licenciada en Psicología. Recuperado de:

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5747>

Pasten, S. (2010). Análisis de las Variables de C O actuales y deseadas de la Empresa Entrelagos Ltda. Tesis de pregrado. Universidad Austral de Chile

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2010/bpmfcip291a/doc/bpmfcip291a.pdf>

Ramos, M. (2011) La motivación laboral y su relación con el C L en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito, Universidad Central del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/1897/1/T-UCE-0007-24.pdf>

Robbins, S. & Judge, T. (2009). C O (decimotercera ed.). México: Pearson.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional, (10 Ed.) Mc Graw Hill, México

Rodríguez, H. (2016). Programa de C O de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para Optimizar los Servicios de Tercerización que Presta en La Sede Administrativa de Backus – Lima, de la Universidad Ricardo Palma

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. Free press.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. American Psychological Association, 55, 68-78.

Salom, C. & Barret, Y. (1998). Estrategias de influencia usadas por los líderes motivacionales. Revista interamericana de psicología ocupacional.

- Salazar, A. (2012). Influencia del C O en la satisfacción laboral. Universidad San Juan Bautista de Chíncha.
- Schwartz, D. (1994). Pensar en la magia del éxito. (43va). Editorial Herrero Hnos. S. A. Ed. México, D.F.
- Sum M. 2015 "Motivación y Desempeño Laboral" tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Thomas, K. (2005). La motivación intrínseca en el trabajo. Editorial Ramon Areces.
- Vroom, V. & Decci, E. (1999). "Motivación y alta dirección", Editorial Trillas, México, D.F.
- Valencia, P. (2008). Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral. Tesis de Maestría Facultad de Ciencias Admirativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Perú.
- https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/414/Valencia_pp.pdf?sequence=1
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta (Segunda Edición ed.). Lima: San Marcos E. IRL.
- Vélez, L. & Martínez-Lugo, M. (1995). El mundo del trabajo en Puerto Rico. Perfil motivacional de un grupo de trabajadores. Revista Latinoamericana de Psicología. 27(2), 283-304. Puerto Rico.
- <https://www.redalyc.org/pdf/805/80527208.pdf>

Vega, C. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7681>

Yrribarren, M. (2017) C O y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7476/Yrribarren_UMD.pdf?sequence=1

ANEXOS - Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 “Motivación laboral”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Nivel y rango
Motivación autónoma	Voluntad de colaboración en tu trabajo en general	6,12,3,4,11,18	1. Totalmente en desacuerdo	Baja <6- 18>
			2. En desacuerdo	Media <19-30>
Motivación controlada	Voluntad de colaboración en tu trabajo	1,3,5,7,8,9,10,14, 17,19	3. Levemente en desacuerdo	Alta <31- 42>
			4. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	
			5. Levemente de acuerdo	Baja <10 -30>
Amotivación	Desmotivación	2,15,16	6. De acuerdo	Media <31-50>
			7. Totalmente de acuerdo	Alta <51- 70>
	Instrumento general			Baja <3 - 9>
				Media <10-15 >
				Alta < 16- 21>
				Baja < 19 – 57>
				Media <58- 96>
				Alta <97- 133>

Nota: Tomado de Cuestionario R-MAWS, tomado de Pérez (2014) citado por Vega 2017)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 “Comportamiento organizacional”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escala	Nivel y rango
Conducta Individual	Personalidad Valores y actitudes Habilidades	1,2,3,4,	1. Nunca	Baja <8- 18>
		5,6,7, 8	2. Casi Nunca	Media <19-29>
Conducta grupal	Liderazgo comunicación toma de decisiones	9,10,11,12,13,14 ,15,16,17	3. A veces	Alta <30- 40>
			4. Casi siempre	
Estructura organiza	Ambiente físico Cultura organizacional recursos	18,19,20, 21,22, 23, 24, 25, 26	5. Siempre	Baja <9 -21>
				Media <22-34 >
				Alta < 35- 45>
				Baja <9 – 21 >
				Media <22-34 >
				Alta < 35- 45>
				Baja <18– 60>
				Media <61-94>
	Instrumento general			Alta <95- 130>

Nota: Tomado de Tomado de Yrribarren (2017), p.50

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento 1: La motivación laboral

Nombre	:	Cuestionario para medir la Motivación laboral Cuestionario R-MAWS
Autor	:	Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Maloni
Adaptación	:	Br. López Castillo Grecia Lisset Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Año	:	2010
Forma de Respuesta	:	Formato Tipo Likert
Objetivo:		Determinar la motivación laboral de los trabajadores de la G R de la MSJL.
Población:		Trabajadores de la G R de la MSJL.
Numero de ítem	:	19 ítem
Aplicación	:	Individual
Lugar de aplicación	:	G R de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho
Forma de aplicación:		Directa
Duración de la Aplicación	:	Quince (15) minutos

Descripción del instrumento: Encuesta destinada a trabajadores de la Municipalidad. Para la variable Motivación Laboral, el cuestionario estuvo constituido por 19 preguntas, distribuidas en 10 preguntas para la dimensión motivación controlada, 6 preguntas para la dimensión motivación autónoma; 3 preguntas para la dimensión amotivación; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando siete categorías: muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, levemente en desacuerdo = 3, ni en desacuerdo ni de acuerdo = 4 puntos, levemente de acuerdo 5 punto, de acuerdo = 6 puntos y muy de acuerdo = 7 puntos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACION LABORAL

Estimado trabajador (a) : El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

La escala de siete puntos es la siguiente: A: Totalmente de Acuerdo (7) B: De Acuerdo (6) C: Levemente de Acuerdo (5) D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4) E: Levemente en Desacuerdo (3) F: En Desacuerdo (2) G: Totalmente en Desacuerdo (1)

N°	Dimensión: Motivación autónoma	1	2	3	4	5	6	7
1	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
2	Porqué el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales							
3	Porqué me divierto haciendo mi trabajo.							
4	Porqué el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
5	Porqué yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
6	Porqué el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
	Dimensión: Motivación controlada							
7	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
8	Porqué me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
9	Porqué si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
10	Porqué otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
11	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
12	Porqué otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
13	Porqué lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porqué me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
15	Porqué otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
16	Porqué si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
	Dimensión: Amotivación							
17	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							

Ficha técnica del Instrumento 2: El comportamiento organizacional

Nombre:	Cuestionario para medir el Comportamiento Organizacional
Autor	: Elaboración por Mirtha Doris Yrribarren Ureta
Año	: 2017
Adaptación	: Por Br. López Castillo Grecia Lisset Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Forma de Respuesta	: Formato Tipo Likert
Objetivo:	Determinar el C O de los trabajadores de la G R de la MSJL.
Población:	Trabajadores de la G R de la MSJL.
Numero de ítem	: 26 ítem
Aplicación	: Individual
Lugar de aplicación	: G R de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación	: Veinte (20) minutos

Descripción del instrumento: encuesta destinada a trabajadores de la Municipalidad. Para la variable comportamiento organizacional, el cuestionario estuvo constituido por 26 preguntas, distribuidas en 8 preguntas para la dimensión conducta individual, 9 preguntas para la dimensión conducta grupal; y 9 preguntas para la dimensión estructura orgánica, las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala de Lickert, considerando cinco categorías: muy en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y muy de acuerdo =5 puntos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL C O

Estimado trabajador (a): El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

N°	Dimensión: Conducta individual	1	2	3	4	5
1	Se valora a sí mismo por ser como es					
2	Reconoce importante su rol en la institución educativa					
3	Está en continua búsqueda del perfeccionamiento					
4	Tiene una actitud democrática en el desarrollo					
5	Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad					
6	Expresas tus emociones de manera libre y espontánea					
7	Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea					
8	Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración					
	Dimensión Conducta grupal					
9	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones					
10	Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa					
11	Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás					
12	Se comunica de manera directa y cordial con las personas					
13	Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea					
14	Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa					
15	Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones					
16	Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo					
17	Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional					
	Dimensión Estructura orgánica					
18	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral					
19	Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente					
20	Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena					
21	Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones					
22	Distribuye los recursos de manera equitativa					
23	Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución.					
24	Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos					
25	Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional					
26	Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional					

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Motivación Laboral y C O de la G R de la MSJL 2018						
AUTOR: Grecia Lisset López Castillo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el C O de la G R de la MSJL 2018?	Objetivo general: ¿Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el C O de la G R de la MSJL 2018?	Hipótesis general: ¿Existe relación directa entre la motivación laboral y el C O en la G R de la MSJL 2018?	Variable: Motivación Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Motivación autónoma	Voluntad de colaboración en tu trabajo en general	6,12,3,4,11,18	1. Totalmente en desacuerdo
			Motivación controlada	Voluntad de colaboración en tu trabajo	1,3,5,7,8,9,10,14,17,19	2. En desacuerdo 3. Levemente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión de la conducta individual de la G R de la MSJL 2018?	Objetivos específicos: Demostrar la relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión de la conducta individual en la G R de la MSJL 2018	Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la motivación laboral con la dimensión de la conducta individual en la G R de la MSJL 2018	Amotivación	Desmotivación	2,15,16	5. Levemente de acuerdo 6. De acuerdo 7. Totalmente de acuerdo
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión de la conducta grupal de la G R de la MSJL 2018?	Objetivos específicos: Demostrar la relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión de comportamiento grupal en la G R de la MSJL 2018	Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la motivación laboral con la dimensión de la conducta grupal en la G R de la MSJL 2018	Variable: Comportamiento Organizacional			
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión de la estructura orgánica de la G R de la MSJL 2018?	Objetivos específicos: Demostrar la relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión de estructura orgánica en la G R de la MSJL 2018	Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la motivación laboral con la dimensión de la estructura orgánica de la G R de la MSJL 2018	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos

MSJL 2018?	MSJL 2018	la G R de la MSJL 2018	Conducta individual	Personalidad valores y actitudes Habilidades	1-8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Conducta grupal	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones	9-17	
			Estructura orgánica	Ambiente físico Cultura organizacional Recursos	18-26	
Metodología: Enfoque cuantitativo Método Hipotético deductivo Tipo Básica Nivel correlacional Diseño no experimental Corte transversal	Población: Trabajadores de la G R de la MSJL N=125 No se realizó muestreo porque se tomó toda la población	Instrumentos: Se tomaron dos instrumentos Nombre : Cuestionario para medir la motivación laboral Cuestionario R-MAWS Autor Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Maloni Año: 2010 Nombre : Cuestionario para medir el C O Autor: Elaborado por Mirtha Doris Yrribarren Ureta Año 2017	Estadística descriptiva e inferencial Para el análisis y presentación de los datos obtenidos en la investigación, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Estos resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas para poder visualizar y comprender mejor la investigación. En un primer momento se procedió a organizar y ordenar la información recopilada en una base de datos, posteriormente se analizaron empleando el software SPSS versión 25, que permitió establecer el porcentaje de incidencias en las respuestas obtenidas, Para la contratación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, pues las variables de estudio eran cualitativas y medidas en una escala ordinal.			

Anexo 4. Matriz de Datos

Cuestionario N°1: MOTIVACION LABORAL

Motivación laboral																			
N°	Motivación controlada										Motivación autónoma						Amotivación		
	P1	P3	P5	P7	P8	P9	P10	P14	P17	P19	P4	P6	P11	P12	P13	P18	P2	P15	P16
1	6	4	5	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	5	5	3	3	2
2	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	3	3	3
3	6	4	5	6	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	4	2	2
4	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	3	3	3
5	6	4	5	6	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6	5	7	3	2	3
6	6	4	5	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	5	7	2	2	2
7	6	4	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	7	3	2	3
8	6	4	5	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	5	5	3	2	3
9	6	4	5	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	3	2	3
10	6	4	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3
11	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	3	3	3
12	6	4	5	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	7	5	3	3	3
13	6	4	5	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	5	5	3	3	3
14	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
15	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
16	6	4	5	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	3	3	3
17	6	4	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
18	6	7	5	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	5	5	3	3	3
19	6	4	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
20	6	4	5	6	7	6	6	7	6	7	6	6	6	6	5	5	3	3	3
21	6	4	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
22	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
23	6	7	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	5	5	3	3	3
24	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	5	5	3	3	3
25	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	3	3	3
26	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
27	6	7	5	6	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	7	7	3	3	3
28	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
29	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
30	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
31	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3
32	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
33	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
34	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3

35	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
36	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
37	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
38	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
39	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3
40	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
41	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3
42	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3
43	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
44	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	2	3
45	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
46	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
47	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
48	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
49	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
50	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
51	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
52	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
53	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
54	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
55	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
56	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
57	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	5	3	3	3
58	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	5	3	3	3
59	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	5	3	3	3
60	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	5	3	3	3
61	5	6	7	6	6	5	5	3	5	7	7	6	5	5	3	5	3	3	3
62	5	6	7	6	6	5	5	3	5	3	3	6	5	5	3	5	3	3	3
63	5	6	7	6	6	5	5	3	5	7	7	6	5	5	3	5	3	3	3
64	5	4	5	6	6	5	5	3	5	3	3	6	6	6	5	5	3	3	3
65	5	4	5	6	6	5	5	3	5	3	7	6	6	6	5	5	3	3	3
66	6	4	5	6	6	6	6	5	5	7	7	6	6	6	5	5	3	3	3
67	6	4	5	6	6	6	6	5	5	3	7	6	6	6	5	5	3	3	3
68	6	4	5	6	6	6	6	5	5	3	5	6	6	6	5	5	3	3	3
69	6	4	5	6	6	6	6	5	5	7	5	6	6	6	5	5	3	3	3
70	6	4	5	6	6	6	6	5	5	3	5	6	6	6	5	5	3	3	3
71	6	5	5	6	6	6	6	5	5	3	7	6	6	6	5	5	3	3	3
72	6	7	7	7	7	7	7	5	7	7	5	6	6	6	5	5	3	3	3
73	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	5	5	3	3	3
74	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	5	5	3	3	3

75	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	3	3	3
76	6	5	5	6	7	6	6	6	5	5	6	5	7	3	5	7	3	3	3
77	6	5	5	6	7	6	6	6	5	5	6	5	3	3	5	5	3	3	3
78	6	5	5	6	7	6	6	6	5	5	6	5	3	3	5	5	3	3	3
79	6	5	5	6	7	6	6	6	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3
80	6	6	5	6	7	6	6	6	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3
81	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
82	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
83	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
84	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
85	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
86	6	5	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
87	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	3	3
88	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
89	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
90	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
91	7	7	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
92	6	7	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
93	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
94	7	7	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
95	6	7	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
96	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
97	7	7	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
98	6	4	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
99	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
100	7	4	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
101	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
102	7	4	5	6	7	7	7	6	6	7	6	7	6	6	7	7	3	7	3
103	6	4	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
104	6	4	5	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	5	5	3	3	3
105	7	4	5	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	3
106	7	4	5	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	5	5	3	3	3
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	1	2	3
108	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3
109	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3
110	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3
111	6	6	6	3	6	3	6	5	5	4	3	5	4	4	5	4	1	2	3
112	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3
113	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3
114	6	6	7	6	7	6	6	7	5	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3

Cuestionario N°2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Comportamiento organizacional																										
N°	Conducta individual								Conducta grupal									Estructura Orgánica								
	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	p26
1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	2	2	5	2	2	4	5	5	4	2	5	2	5	5	5	2	2	3	3	5	3	2	2	3
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
7	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
8	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
9	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
11	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
14	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
23	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
24	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
25	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
26	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
28	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
30	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4
31	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4

34	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
35	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
36	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
38	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
42	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
43	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
45	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
46	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
47	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
48	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
49	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
51	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
53	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
55	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
57	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
61	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
62	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
63	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
64	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
65	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
66	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
67	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
68	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
70	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
71	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4

Anexo 5. Autorización de aplicación de instrumento



MUNICIPALIDAD DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO

"San Juan de Lurigancho, cuna de Emprendedores"

GERENCIA DE EJECUCION COACTIVA

"Año del Dialogo y de la Reconciliación Nacional"

REFERENCIA:

CARTA P.361-2018-UIGV LE (11-07-2018)
REGISTRO N° 40196-U1-2018

CONSTANCIA

Que, **GRECIA LISSET LOPEZ CASTILLO**, con D.N.I. N° 43055916, con código de matrícula N° 7001135707, estudiante de la carrera de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado su Tesis titulada. "Motivación laboral y comportamiento Organizacional en la Gerencia de rentas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2018" proporcionándosele toda la información solicitada.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado; para los fines que estime conveniente.

San Juan de Lurigancho, 03 de Agosto del 2018.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO
Abog. Edwin A. Mendoza Ramirez
GERENTE DE EJECUCIÓN COACTIVA

Anexo 6: Certificado de Validez de Instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Motivación autónoma								
4	Porqué el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	✓		✓		✓		
6	Porqué me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	Porqué yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	✓		✓		✓		
12	Porqué el trabajo que llevo a cabo es interesante.	✓		✓		✓		
13	Porqué lo que hago en mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		
18	Porqué el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivación controlada								
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	✓		✓		✓		
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	✓		✓		✓		
5	Porqué me hace sentir orgulloso de mí mismo.	✓		✓		✓		
7	Porqué si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	✓		✓		✓		
8	Porqué otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	✓		✓		✓		
10	Porqué otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	✓		✓		✓		
14	Porqué me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	✓		✓		✓		
17	Porqué otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Porqué si no sentiría vergüenza de mí mismo.	✓						
Dimensión 3: Amotivación								
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

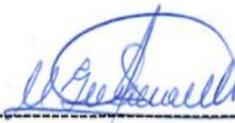
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maritza Emparatriz Guzmán Meza..... DNI: 060 35574.....

Especialidad del validador: Metodología.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

23 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comportamiento organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Conducta Individual							
01	Se valora a sí mismo por ser como es	✓		✓		✓		
02	Reconoce importante su rol en la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Está en continua búsqueda del perfeccionamiento	✓		✓		✓		
04	Tiene una actitud democrática en el desarrollo	✓		✓		✓		
05	Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad	✓		✓		✓		
06	Expresas tus emociones de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
07	Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea	✓		✓		✓		
08	Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Conducta grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones	✓		✓		✓		
10	Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa	✓		✓		✓		
11	Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás	✓		✓		✓		
12	Se comunica de manera directa y cordial con las personas	✓		✓		✓		
13	Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
14	Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
16	Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo	✓		✓		✓		
17	Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Estructura orgánica	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral	✓		✓		✓		
19	Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente	✓		✓		✓		
20	Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena	✓		✓		✓		
21	Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones	✓		✓		✓		
22	Distribuye los recursos de manera equitativa	✓		✓		✓		
23	Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para le institución educativa	✓		✓		✓		
24	Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos	✓		✓		✓		
25	Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional	✓		✓		✓		
26	Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maritza Imperatriz Guzmán Meza DNI: 06035574

Especialidad del validador: Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

23 de junio del 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. G. G.', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Motivación autónoma	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Porqué el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	✓		✓		✓		
6	Porqué me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	Porqué yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	✓		✓		✓		
12	Porqué el trabajo que llevo a cabo es interesante.	✓		✓		✓		
13	Porqué lo que hago en mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		
18	Porqué el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
	Dimensión 2: Motivación controlada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	✓		✓		✓		
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	✓		✓		✓		
5	Porqué me hace sentir orgulloso de mí mismo.	✓		✓		✓		
7	Porqué si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	✓		✓		✓		
8	Porqué otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	✓		✓		✓		
10	Porqué otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	✓		✓		✓		
14	Porqué me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	✓		✓		✓		
17	Porqué otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Porqué si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
	Dimensión 3: Amotivación	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARMANDO ALTAMIRANO PALOMINO..... DNI: 31179095.....

Especialidad del validador: DOCTOR METODOLOGO.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

23 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Conducta Individual							
01	Se valora a sí mismo por ser como es	✓		✓		✓		
02	Reconoce importante su rol en la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Está en continua búsqueda del perfeccionamiento	✓		✓		✓		
04	Tiene una actitud democrática en el desarrollo	✓		✓		✓		
05	Demuestra compañerismo cuando realiza alguna actividad	✓		✓		✓		
06	Expresa sus emociones de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
07	Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea	✓		✓		✓		
08	Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Conducta grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones	✓		✓		✓		
10	Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa	✓		✓		✓		
11	Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás	✓		✓		✓		
12	Se comunica de manera directa y cordial con las personas	✓		✓		✓		
13	Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea	✓		✓		✓		
14	Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
16	Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo	✓		✓		✓		
17	Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Estructura orgánica	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral	✓		✓		✓		
19	Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente	✓		✓		✓		
20	Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena	✓		✓		✓		
21	Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones	✓		✓		✓		
22	Distribuye los recursos de manera equitativa	✓		✓		✓		
23	Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la institución educativa	✓		✓		✓		
24	Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos	✓		✓		✓		
25	Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional	✓		✓		✓		
26	Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARMANDO ALTAMIRANO PALOMINO DNI: 31179095

Especialidad del validador: DOCTOR - METODOLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

23 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.

Resultados de Confiabilidad

Procedimiento de Alfa de Cronbach para la Variable Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,983</u>	<u>26</u>

Procedimiento de Alfa de Cronbach para la Variable Comportamiento Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,942</u>	<u>19</u>