



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
MOTIVACIÓN LABORAL Y SU IMPACTO EN EL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMOBILIARIA POZO
S.A.C. LIMA - 2021.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. PAJUELO CORNE YOLA LEONCIA

LIMA – PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A las dos personas más importante en mi vida, ellas son mi hermana Lorenza quien me dejo buenas enseñanzas, valores y su amor incondicional de madre que me brindo en vida y mi hermana Jocelyn a la que le debo mucho porque es el ángel que llevo a mi vida dándome fuerzas para seguir adelante siendo un ejemplo de superación a su corta edad, para poder terminar mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios, a mi hermana.

A mis amigos quienes creyeron en mi dándome su apoyo moral y sus consejos.

A mis profesores quienes tuvieron la paciencia de enseñarme ofreciéndome sus conocimientos, experiencias tanto personales, profesionales y sus consejos, asimismo a mis compañeros de la universidad con los cuales viví momentos hermosos.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Motivación laboral y su impacto en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021, cuyo objetivo general es determinar como la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 37 trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima, el tipo de muestreo fue censal debido a que el conjunto que representa la población esta conforma por las mismas personas a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0,849 y 0,854, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables motivación laboral y comportamiento organizacional con un coeficiente de correlación de $r=0.679^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Palabras clave: *Motivación Laboral, Comportamiento organizacional y Diseño de Puestos de Trabajo.*

ABSTRACT

This research entitled: Labor motivation and its impact on the organizational behavior of the workers of the real estate company Pozo S.A.C. Lima-2021, whose general objective is to determine how work motivation impacts the organizational behavior of the workers of the real estate company Pozo S.A.C. Lima-2021.

The research was quantitative in focus, the type of research is basic, descriptive correlational level, a non-experimental design was used with a population of 37 workers of the real estate company Pozo S.A.C. Lima, the type of sampling was census because the The set that represents the population is made up of the same people to whom a questionnaire was applied according to the study variables, obtaining a reliability of 0.849 and 0.854, an acceptable level.

Among the most important results obtained according to the Spearman Rho statistical test applied to the variables human talent management and organizational development with a correlation coefficient of $r = 0.679^{**}$, with a significance level of 0.000 less than the expected level ($p < 0.05$) with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, it can be affirmed that there is a significant correlation between the work motivation and organizational behavior of the workers of the real estate company Pozo S.A.C. Lima-2021.

Keywords: Labor Motivation, Organizational Behavior and Job Design.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.2. Justificación metodológica	16
1.3.3. Justificación Práctica	17
1.3.4. Justificación social	17
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	20
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Variable 01: Motivación Laboral.....	24

2.2.2. Variable 02: Comportamiento Organizacional	34
2.3. Definición de términos básicos	45
III. MÉTODOS Y MATERIALES	48
3.1. Hipótesis de la investigación	48
3.1.1. Hipótesis general	48
3.1.2. Hipótesis específicas	48
3.2. Variables de estudio	48
3.2.1. Definición conceptual.....	48
3.2.2. Definición de operacionalización	49
3.3. Tipo y nivel de la investigación	49
3.3.1. Tipo de investigación	49
3.3.2. Nivel de investigación	49
3.3.3. Método de Investigación	51
3.4. Diseño de la investigación	51
3.5. Población y muestra de estudio.....	52
3.5.1. Población	52
3.5.2. Muestra.....	53
3.5.3. Muestreo.....	53
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6.1. Técnica de recolección de datos	53
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	54
3.6.3. Escala de Likert	54
3.6.4. Validez del instrumento	55
3.6.5. Confiabilidad del instrumento.....	55
3.7. Métodos de análisis de datos	57
3.8. Aspectos éticos	57
IV. RESULTADOS	58
4.1. Análisis descriptivo	58
4.2. Prueba de Hipótesis	63
4.2.1. Prueba de Hipótesis general.....	63
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas	64
V. DISCUSIÓN	67
VI. CONCLUSIONES	69

VII. RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	75
Anexo 1. Matriz de consistencia	76
Anexo 2. Matriz de operacionalización	77
Anexo 3. Instrumento	79
Anexo 4. Validación de instrumentos	82
Anexo 5. Matriz de Datos	86
Anexo 6. Propuesta de valor	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Grado de relación según coeficiente de correlación.....	50
Tabla 2.	Calificación y evaluación del cuestionario de las variables motivación laboral y comportamiento organizacional.	55
Tabla 3.	Validación de juicio de los expertos.....	55
Tabla 4.	Nivel de confiabilidad de la variable Motivación laboral.....	56
Tabla 5.	Nivel de confiabilidad de la variable Comportamiento organizacional .	56
Tabla 6.	Escala de interpretación de la confiabilidad	56
Tabla 7.	Niveles de variable de Motivación laboral	58
Tabla 8.	Niveles de variable de Comportamiento organizacional.....	59
Tabla 9.	Niveles de variable de Diseño de puesto de trabajo.....	60
Tabla 10.	Niveles de variable de Rediseño de puestos de trabajo.....	61
Tabla 11.	Niveles de variable de Programas de pago variable	62
Tabla 12.	Nivel de correlación y significancia de Motivación laboral y comportamiento organizacional.....	63
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia de diseño de puesto de trabajo y comportamiento organizacional.....	64
Tabla 14.	Nivel de correlación y significancia de rediseño de puestos de trabajo y comportamiento organizacional.....	65
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia de los programas de pago variable y comportamiento organizacional.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de motivación laboral.....	58
Figura 2. Niveles de comportamiento organizacional	59
Figura 3. Niveles de diseño de puesto de trabajo.....	60
Figura 4. Niveles de rediseño de puesto de trabajo	61
Figura 5. Niveles de programas de pago variable	62

INTRODUCCIÓN

La motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes, podemos afirmar, que la motivación está asociada al sistema de conciencia del individuo que viene ser aquello que las personas conocen de sí mismas, así como del ambiente que las rodea y que esto implica sus valores personales que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, necesidades y experiencias.

El comportamiento organizacional esta dado en un complejo sistema social, la conducta del empleado va a depender en gran medida de la motivación que se va a dar a los empleados y el ambiente que lo rodea, parte de ese ambiente es la cultura social, el cual proporciona amplias pistas que determinan cómo será el comportamiento de la persona en determinado ambiente.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presenta los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, asimismo se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se presenta los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discute los principales resultados de investigación; luego se analiza los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el Capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo a los objetivos planteados.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años, a nivel mundial muchas organizaciones han ido tomando cambios de acuerdo a las nuevas tendencias en el mercado, sin embargo, son pocas las organizaciones que realmente se preocupan por tratar de implementar sistemas nuevos especialmente para lograr que sus trabajadores puedan lograr sentirse lo suficientemente motivados para poder realizar las actividades que se les asigna, toda vez, que su trabajo muchas veces no es valorado, bien remunerado, ni compensado, por lo que esto ha generado una insatisfacción dentro de su entorno laboral afectando la productividad de la organización.

En los últimos años se tiene que casi la mitad de la fuerza laboral que corresponde a Europa manifiestan que los directivos de las empresas no entienden o simplemente no toma en cuenta sus talentos y capacidades de sus trabajadores, según las conclusiones de "People Unboxed", señaló que para muchos de los trabajadores europeos dentro de una organización la remuneración económica no es su principal motivación, ya que el 48% indicó que acude a trabajar por razones tales como el desarrollo personal, desarrollo profesional y la satisfacción laboral o las relaciones laborales.

Según García & Forero (2014), señalan que “la motivación es considerada como el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización” (p.200)

En estos últimos años debido a los escenarios conflictivos como el que actualmente se está presentando en el Perú, ha generado serios efectos debido a una incertidumbre política, la misma que está siendo repercutido seriamente en la economía, productividad y la supervivencia de las empresas inmobiliarias, incidiendo significativamente en el clima organizacional de muchas de estas. Todo ello está generando un comportamiento organizacional de manera negativa dentro de las organizaciones generando estos conflictos disfuncionales, una inadecuada comunicación, un mal liderazgo y otras, estos han incidido directamente en el

ambiente laboral poniendo en riesgo que las empresas no puedan lograr sus objetivos de manera eficiente.

Según Robbins y Judge 2017, definen que:

El comportamiento organizacional como el estudio de personas, equipos y estructuras. Específicamente se refiere al comportamiento que tienen los individuos dentro de su puesto de trabajo, muestra elementos como motivación, liderazgo, comunicación, satisfacción y valores. Permite coordinar dinámicas para tener buenas relaciones interpersonales (p.10).

A nivel local la motivación en la empresa GRUPO POZO SAC Perú – Sede Lince, tiene la carencia de un departamento específico de Talento Humano la que ha provocado la escasa gestión en esta área importante dentro de la empresa inmobiliaria. Estos comportamientos, actitudes y conductas; que presentan tanto los jefes como los trabajadores no son beneficiosos para ninguno de los dos, por lo que como consecuencia está afectando el futuro de la empresa, toda vez que ha generado de parte de los trabajadores ausentismo, desmotivación, falta de compromiso con la empresa. El hecho de que dentro de la empresa no exista un equipo especializado para el manejo del personal ha provocado que trabajadores sientan una desvalorización de su labor por parte de sus empleadores, lo que ha conllevado a un nocivo clima laboral.

En resumen, lamentablemente en los últimos años se ha podido observar que muchas empresas tienden a utilizar el incentivo económico como la única forma de lograr motivar a los empleados, lo que causa que muchos de ellos se sientan disconformes; ya que lo que están buscando es el reconocimiento por el trabajo bien realizado.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C., Lima-2021?
- ¿Cómo el rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C., Lima-2021?
- ¿Cómo los programas de pago variable impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C., Lima-2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación consiste en el estudio de la motivación laboral y su impacto en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2020, mediante este estudio se determinará si existe un impacto directo entre estas variables, de ser el caso se sostendrá en la necesidad de mejorar positivamente el comportamiento de cada miembro de la empresa, buscando la manera correcta de lograr una motivación para todos los trabajadores con la finalidad conseguir un mejor desempeño laboral.

1.3.2. Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de estudio, se acudió a técnicas de investigación se aplica el método descriptivo, correlacional, diseño no experimental y su procesamiento en el software SPSS las dos variables estudiadas. Con ello se pretende conocer como la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2020. Asimismo, los resultados obtenidos servirán para tomar medidas a fin de mejorar la motivación y como consecuencia el comportamiento organizacional

1.3.3. Justificación Práctica

De acuerdo con los objetivos de estudio, el resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas de motivación laboral que impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa. La realización del estudio, es notable para que la gerencia pueda conocer la importancia del estudio de las dos variables, asimismo prever y planificar estrategias innovadoras para que puedan tomar medidas a fin de mejorar la motivación que se le está brindando en la empresa y así mejorar el comportamiento organizacional.

1.3.4. Justificación social

En lo social la presente investigación va a contribuir para las empresas inmobiliarias tengan una perspectiva referente al tema de estudio realizado, asimismo, puedan entender la gran importancia que tienen sus trabajadores, la empresa pueda buscar la manera de fortalecer la motivación y así mejorar el comportamiento organizacional, obteniendo como resultado un mejor desempeño laboral, mejor productividad. Además, permitirá que la comunidad universitaria tenga conocimientos de los resultados obtenidos.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar como la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo el diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.
- Determinar como el rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.
- Determinar cómo los programas de pago variable impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Bacigalupo y Canarí (2017) en su investigación titulada “Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima – 2016”. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Tesis de Pregrado. Tuvo como objetivo general el demostrar que la motivación laboral tiene relación con el comportamiento organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” 6059 durante el año 2016. El diseño de investigación fue descriptiva-correlacional considerando la naturaleza de sus variables, este tipo de diseño describe los datos y características de la población y el grado de relación existente entre dos variables. La población y muestra estuvo conformada por 60 docentes de la institución educativa en el distrito de villa María del Triunfo, en los cuales se aplicó el instrumento de un cuestionario. Así también la técnica que se utilizó fue la encuesta que constó de 51 preguntas. Se obtuvo una correlación alta resultado de la aplicación del estadístico de Rho de Spearman al 0.769. Los resultados indicaron que existe una relación alta significativa entre las variables de estudio, el cual permitió aceptar que: Existe relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” 6059 Lima-2016.

Sánchez (2017) en su investigación titulada “Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa 2017”, Universidad Cesar Vallejo. Tesis maestría. Lima. Tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa 2017; asimismo, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 169 personas conformado por los trabajadores entre el personal de salud entre médicos, enfermeras, y administrativos del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa 2017, la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escalamiento Likert. Los resultados

han evidenciado que la motivación es alta y el comportamiento organizacional, eficiente, asimismo, Se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa 2017, siendo el $Rho = 0.734$; es decir, el índice de correlación al 73.4%. concluyéndose que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis confirmando a mayor motivación laboral, mayor comportamiento organizacional.

Manrique (2018) En la investigación titulada “Calidad del servicio al cliente en relación al comportamiento organizacional en los institutos superiores tecnológicos del distrito de Ate”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Lima. Tesis pregrado. Tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la calidad de servicio y el comportamiento organizacional en los Institutos Superiores Tecnológicos del Distrito de Ate, con la metodología del tipo aplicada, de corte transversal no experimental, descriptiva correlacional. Con una población de 40 empleados y docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos del Distrito de Ate. Como técnicas para el recojo de información se empleó la encuesta y su instrumento el cuestionario. La cual tuvo como resultado de correlación en Rho de Spearman = 0.811 siendo correlación positiva alta), ($p = 0.000 < 0.05$. como conclusión que existe relación significativa entre la calidad de servicio y el comportamiento organizacional en los Institutos Superiores Tecnológicos del Distrito de Ate.

Balbín (2018), en su investigación titulada “Motivación y comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Agrícola las Llamozas S.A. - San Borja, 2018”, Universidad Cesar Vallejo. Tesis pregrado. Lima. Tuvo como objetivo general el Determinar la relación que existe entre motivación y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Agrícola las Llamozas S.A. - San Borja, 2018. Con la metodología no experimental transversal descriptivo – correlacional, la población de estudio fue conformada por 350 colaboradores entre hombres y mujeres del área de recaudación, área administrativa y finanzas, área de recursos humanos, entre otras áreas de la empresa de los cuales se tomó la muestra de 183 colaboradores. El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario (tipo escala de Likert). La cual tuvo

como resultado Los resultados el coeficiente de correlación de Spearman de 0.904 y un sig bilateral $p=0.000$, concluyéndose que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis significativa entre la motivación y comportamiento organizacional de la empresa Agrícola las Llamozas S.A. - San Borja, 2018.

Huamán (2018) en su investigación titulada “Comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali. 2018”, Universidad Telesup, Lima, tesis pregrado. Tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018. La metodología que se utilizó para la elaboración de la tesis fue de enfoque cuantitativo, el método aplicado fue no experimental, nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación fue transversal correlacional, la población estuvo conformada por 45 colaboradores de la empresa Constructora CMP Contratistas Generales EIRL, Ucayali. 2018; se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, usando como instrumentos un cuestionario; cuyo nivel de fiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,878 para la variable comportamiento organizacional y 0,831 para la variable productividad; lo que representa un nivel aceptable. De los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables comportamiento organizacional y productividad, el coeficiente de correlación de $r=0.955$, con un nivel de significancia de ($p<0.00$) menor que el nivel esperado ($p<0.05$). Como conclusión se obtuvo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación significativamente entre el comportamiento organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L., Ucayali. 2018.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Blandón, Aguilera y Rodríguez (2016), en su investigación titulada “*Efecto del proceso administrativo en el comportamiento organizacional de la micro financiera CEPRODEL, durante el segundo semestre del año 2016*”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Nicaragua. Tesis pregrado. Tuvo como objetivo general el evaluar el proceso administrativo en el comportamiento

organizacional de la micro financiera CEPRODEL, durante el segundo semestre del año 2016. Con la metodología cuantitativa-cualitativa, de tipo aplicado, estudio descriptivo correlacional. La cual tuvo una población muestra de 6 trabajadores activos de la micro financiera, a quienes se le aplicó las técnicas de recolección de datos, la encuesta, la entrevista y una guía de observación, la cual tuvo como resultado que el 80% de los colaboradores encuestados consideran que siempre los procesos administrativos que se utilizan en la micro financiera son los más óptimos para aumentar la productividad y el 20% menciona que a veces el proceso administrativo influye en la productividad, asimismo, el 60% de ellos describe que el clima laboral es excelente, el 20% nos dicen que es muy bueno, y el otro 20% refleja que el clima laboral dentro de la institución es bueno.

Como conclusión cabe mencionar, la importancia de un buen clima laboral ya que es uno de los aspectos más importantes para una empresa porque son el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Baltodano y Espino (2016), en su investigación titulada *Influencia del Comportamiento Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Importaciones Yelba en la Ciudad de Matagalpa durante el primer semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua. Tesis pregrado. Tuvo como objetivo general el Analizar la influencia del Comportamiento Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Importaciones Yelba, en la Ciudad de Matagalpa durante el primer semestre del año 2016. La investigación fue de naturaleza cuantitativa con elementos cualitativos, con la metodología del tipo aplicado de corte transversal no experimental, la población de muestra estuvo conformada por 23 personas. Para la obtención de la información necesaria, y dar respuesta a las interrogantes, se utilizó la técnica de la entrevista y la técnica de la encuesta. Teniendo como resultado que el 35% de los trabajadores expresan que la adaptabilidad podría afectar su desempeño, un 26% afirma que el trabajo en equipo es un factor que puede afectar su trabajo, un 17% señala que el desarrollo de talento puede afectar el desempeño laboral, por otro lado 9% de los trabajadores consideran que la comunicación y los conocimientos*

son factores que pueden afectar su desempeño en la empresa, y un 4% expresa que la iniciativa puede afectar su desempeño.

Como conclusión se tuvo que el comportamiento organizacional de los trabajadores de Importaciones Yelba influye directamente en su desempeño laboral, teniendo así la hipótesis planteada, dado que son varios elementos del comportamiento organizacional los que intervienen positiva y negativamente en el modo de actuar de los trabajadores.

Terán, Montenegro, García, Realpe, Villarreal y Fernández (2017), en su investigación titulada “*Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador*”. Revista Cubana de Investigación Biomédicas. 2017;36(1):1-11. La cual tuvo como objetivo general el analizar un diagnóstico de los problemas que afectan a las principales variables del comportamiento organizacional en las farmacias de Sangolquí, Ecuador. Se aplicó el método de la aplicación de estimación simple del muestreo irrestricto aleatorio, el estudio tuvo un carácter exploratorio de utilidad para visualizar algunas de las problemáticas que afectan a las entidades consideradas. Se aplicó el método de análisis estructural, específicamente el software MICMAC. La población estuvo conformada por una muestra significativa de 26 farmacias de Sangolquí, Ecuador, aplicándose una encuesta a un funcionario de cada una de las entidades a través del software MICMAC, para determinar las variables clave del comportamiento organizacional y luego una descripción de sus principales problemáticas. La cual tuvo como resultado que las principales problemáticas presentes en las farmacias estudiadas, y que pueden limitar la eficacia de dichas organizaciones.

El diagnóstico de los problemas principales que afecta a las variables del comportamiento organizacional definidas en las farmacias objeto de estudio, determinó que las variables más afectadas actualmente son: comunicación, estilos de liderazgo, poder y políticas, toma de decisiones en grupo y políticas y prácticas de los Recursos Humanos.

Rivera, Hernández, Oreste, Bonilla y Rozo (2018), en su investigación titulada. “*Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*”. Universidad Simón Bolívar.

Colombia, tesis de grado, la cual tuvo como objetivo general analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género, este estudio fue realizada bajo la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 52 funcionarios que laboraron en Integrados en Salud IPS LTDA en el I semestre del año 2016. Se realizó un censo en vista toda vez que el tamaño de la población fue pequeño. La cual tuvo como resultado una correlación positiva en las Relaciones Interpersonales y la Motivación Laboral rho Spearman: 0.47, sig. bilateral $p=0.00$ y con una correlación positiva en las Relaciones Interpersonales y el Clima Social Organizacional rho Spearman: 0.37, sig. bilateral $p<0.01$.

Como conclusión se tuvo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna al no existir diferencias estadísticamente significativas en las variables de Motivación Laboral, Clima Social Organizacional y Relaciones Interpersonales según el Género *en los funcionarios del sector salud*.

Quizhpilema y Chaca (2020), en su investigación titulada “*Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos. Caso estudio IFTH*”. Universidad de Politécnica Salesiana. Tesis de maestría. Ecuador. La cual tuvo como objetivo el analizar el impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos del Instituto de fomento de talento humano (IFTH), con la metodología de tipo cuantitativo, descriptivo y relacional, la población estuvo conformada por 341 individuos. La muestra se calculó usando la formula elaborada por Fisher y Navarro, 1984, de los funcionarios públicos, asimismo se aplicó una encuesta para evaluar el nivel de motivación laboral y el clima organizacional, la cual tuvo como resultado que en función al cálculo del chi-cuadrado calculado, se puede observar que se obtuvo un valor de 93.81; mientras que, acorde a la tabla chi-cuadrado critico se tuvo una cantidad de 9,4877.

Como conclusión se obtuvo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que indica que la motivación laboral si se relaciona con el clima organizacional del personal del Instituto de fomento de talento humano.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: Motivación Laboral

Definiciones

Según Robbins y Judge (2017) definen que “La motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.203).

Según López (2016) define que “La motivación laboral es aquello que explica que las personas hagan o no las cosas, es la predisposición del trabajador hacia determinadas actuaciones, es el conjunto de motivo y acción” (p. 87).

Según Rico y Sacristán (2017) definen que “La motivación laboral es la fuerza que activa el comportamiento de las personas. Influye en el deseo de las personas de hacer las cosas lo mejor posible” (p.155).

Según Fernández (2017) define que:

La motivación laboral como el eje central y necesaria en la vida de todas las personas, buscas empleo o estudias porque algo te motiva hacerlo, de allí su importancia, constituye un elemento esencial en el área administrativa y en la psicología siendo estos primero en estudiarla. (p.79)

Según Napolitano (2018) define que “La motivación como un conjunto de factores dinámicos teniendo a una acita fuente que impulsan el comportamiento de un individuo hacia un objetivo determinado” (p.4).

Diseños de trabajos alternativos en la motivación

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

Un enfoque de la motivación consiste en modificar la configuración del trabajo por medio de horario flexible, puestos compartidos y trabajo a distancia. Es muy probable que estos cambios sean especialmente significativos para una fuerza laboral diversas, parejas con doble ingreso, padres solteros y empleados que cuidan un pariente enfermo o longevo.

- Horario flexible. Consiste en tener horas de trabajo adaptable, los empleados pueden trabajar un numero especifico de horas a la semana, pero son libres de variarlas dentro de ciertos límites.
- Puestos compartidos. Arreglo que permite que dos o más individuos compartan un puesto tradicional de 40 horas a la semana.
- Trabajo a distancia. Se refiere a los individuos que hacen su trabajo desde casa al menos dos días de la semana en una computadora conectada con la oficina. (pp.246-249)

Involucramiento de los trabajadores.

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

El involucramiento del trabajador es un proceso participativo que utiliza aportaciones de los trabajadores para incrementar su compromiso con el éxito de la organización.

A continuación, analizaremos las dos principales formas de involucramiento de los empleados.

- Gerencia participativa. proceso mediante la cual los subalternos comparten significativamente el poder para tomar decisiones con su jefe inmediato.
- Participación representativa. Sistema donde los trabajadores participan en la toma de decisiones de la organización a través de un pequeño grupo de empleados representativos.
- Las dos formas más comunes de la participación representativa son los consejos laborales y los representantes ante el consejo de administración. (p.251)

Establecer una estructura de salarial

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

Hay muchas maneras de remunerar a los empleados. El proceso de establecer inicialmente niveles salariales es complejo y significa equilibrar la participación interna y la participación externa. Es evidente que el mejor

sistema de salarios remunera lo que vale el trabajo y que también efectúa un pago competitivo en relación con el mercado laboral.

Si se paga más, se obtienen individuos mejor calificados y más motivados, quienes permanecerán más tiempo con la organización. Un estudio de 126 compañías grandes encontró que los trabajadores que creían estar recibiendo un salario competitivo tenían mejor estado de ánimo, eran más productivos y sus clientes se mostraban más satisfechos. Pero es frecuente que el salario sea el costo de operación más alto para una organización, lo cual significa que pagar demasiado hace que sus bienes y servicios resulten demasiado costoso. (pp.252-253)

Prestaciones flexibles: desarrollo de un paquete.

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

Las prestaciones flexibles personalizan las recompensas al permitir que cada individuo elija el paquete de prestaciones que cubra mejor sus necesidades y situación actuales. Las prestaciones flexibles se ajustan a las diferentes necesidades de los empleados con base en su edad, estado civil, régimen conyugal, número y edad de los dependientes económicos.

Los tres tipos de planes de prestaciones más populares son.

- Los planes modulares. Son paquetes prediseñados de prestaciones y cada uno cubre las necesidades de un grupo específico de trabajadores, de manera que en un módulo diseñado para empleados solteros sin dependientes incluiría solamente las prestaciones esenciales.
- Los planes de base más opciones. Consiste en un conjunto de prestaciones esenciales y un “menú” de otras opciones entre las cuales los empleados pueden elegir.
- Los planes de gasto flexible permiten que los trabajadores separen una cantidad de dinero, antes de impuestos, hasta la cantidad ofrecida en el plan para adquirir prestaciones específicas, como gastos médicos y dentales. (p. 258)

Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

Según Ruiz (2012), señala que:

El departamento de recursos humanos, utilizan diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los trabajadores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes:

- Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores. La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede detectar si los trabajadores manifiestan una actitud negativa.
- Entrevistas. Con trabajadores concretos o con los representantes sindicales de los trabajadores, para detectar los factores que generan insatisfacción y la información recogida en la entrevista de salida que se realiza cuando un trabajador se va voluntariamente de la empresa.
- Análisis de las condiciones de trabajo. Si las condiciones no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación.
- Buzones de reclamos quejas. Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral.
- Plan de sugerencias. El autor de la propuesta debe recibir una contestación. (p. 69)

Etapas del ciclo de motivación laboral

Segun EAE (2015), señala que:

Las fases del ciclo de motivación laboral dependen de cada empresa, pero en general podríamos decir que son las siguientes 6 etapas básicas:

- Equilibrio. En esta etapa el trabajador está en equilibrio y sin que nada perturbe su desempeño.
- Estimulación. En esta etapa del ciclo de motivación laboral se genera la necesidad.

- Conciencia. Gracias al estímulo, el destinatario es consciente de que algo le falta o que existe una necesidad insatisfecha en su desempeño laboral.
- Acción. El trabajador responde activamente al estímulo que le ha sido enviado y pasa a la acción.
- Cobertura. La acción derivada del estímulo ha dado sus frutos. El trabajador ha logrado que su necesidad esté cubierta.
- Satisfacción. El trabajador entra en un estado de satisfacción por las acciones que ha llevado a cabo. (pp. 35-65)

La motivación y el comportamiento

Según Maldonado (2017), señala que:

Para poder predecir el comportamiento de las personas los administradores deben conocer cuáles son los motivos y necesidades que hacen que las personas produzcan una determinada acción en un momento determinado. El comportamiento es motivado generalmente por el hecho de alcanzar cierta meta u objetivo.

Los impulsos que dan origen a una acción pueden provenir tanto del consciente como del subconsciente de la persona, cuando provienen del consciente es más posible que pueda someterse a examen y valoración, sin embargo, la conducta de una persona se rige en gran medida por impulsos provenientes del inconsciente. Sigmund Freud traza una analogía entre la motivación de las personas y la estructura de un témpano, en donde la mayor parte de la motivación aparece bajo la superficie, donde no siempre es evidente.

El motivo actúa provocando una actividad e indicando la dirección del comportamiento, sin embargo, cada persona posee varios motivos que compiten por su conducta o comportamiento. (p.105)

Beneficios de la motivación laboral

Según intrategia (2018), señala que:

La motivación laboral constituye el éxito de toda empresa, logrando que los colaboradores se sientan alineados con los objetivos de la empresa, al

mismo tiempo que cumplen sus objetivos personales, a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

- Mayor productividad. Los colaboradores motivados es una máquina de producción.
- Compromiso de los colaboradores. Con frecuencia creen en el proyecto involucrándose de una manera especial aportando ideas.
- Reducción de problemas. Tienen menos problemas en la empresa, se quejan menos y ven de otra forma las cosas.
- Mayor competitividad de la empresa. Genera mayor productividad, más compromiso e innovación dando resultado una empresa competitiva.
- Mejor imagen de la empresa. Están contentos en la empresa, hablan maravillas de su lugar de trabajo transmitiendo lo bueno que es trabajar en tu negocio. (pp. 1-23)

Los valores y la cultura empresarial y la motivación laboral

Según Napolitano (2018), señala que:

En cuanto a los éxitos de los grandes grupos mundiales, las motivaciones residen generalmente en un hábil ensamble de elementos financieros y económicos, pero para llegar a un éxito duradero en el tiempo se necesita de una cultura empresarial muy fuerte.

En las grandes empresas, la cultura empresarial puede influenciar a sus colaboradores hasta los detalles más pequeños, hablamos, por ejemplo, del fuerte orgullo de pertenencia, un estilo homogéneo, la admiración hacia el líder y un vocabulario común. No es absolutamente fácil difundir la cultura empresarial entre sus miembros, de hecho, como explica Edgar H. Schein (1990) en su excelente libro *Cultura de empresa y liderazgo*, “una cultura de empresa es un conjunto de asuntos de base inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo determinado, cuando aprende a afrontar sus propios problemas de adaptación con el mundo externo y de integración al suyo interno – que se revela así de funcional de ser considerado válido y, por lo tanto, debe ser indicado a cuantos entran en la organización como el

modo correcto de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas”. (pp.14-15).

Motivación y liderazgo empresarial

Según Life (2019), señala que:

Como líder se debe mantener una perspectiva abierta sobre la naturaleza humana, por ende, conocer las diferentes necesidades de los colaboradores facilitará el proceso de toma de decisiones.

Tanto un empleado como un gerente deben poseer rasgos de liderazgo y motivación. Un líder eficaz debe tener un conocimiento profundo de los factores motivacionales de los demás. En el ámbito del liderazgo empresarial, el líder debe comprender las necesidades básicas de los empleados, los compañeros y sus superiores. El liderazgo se utiliza como un medio para motivar a otros. (pp.7-14)

Factores que influyen en la motivación laboral

Según Grupogestal (2020), señala que:

- **Puesto de trabajo:** es necesario que el colaborador se sienta a gusto en el puesto de trabajo que desarrolla. Esto le permitirá sentirse valioso con los aportes que puede brindar.
- **Autonomía y participación:** con capacidad para tomar decisiones y asumir la responsabilidad de las mismas. Además de poder expresar sus opiniones que podrán ser tomadas en cuenta por el equipo de trabajo.
- **Metas y objetivos:** los objetivos de la organización deben alinearse con los objetivos personales.
- **Clima laboral:** el contar con un adecuado clima laboral aporta a que el trabajador se sienta motivado. Con un buen clima laboral se tiene mayor involucramiento de las personas del entorno.
- **Condiciones laborales:** las condiciones laborales son de vital importancia, por lo que lo ideal es establecer equilibrio entre la vida laboral y personal. Ello influye a que el colaborador se encuentre más satisfecho con el puesto de trabajo. (pp.10-20)

Funciones del líder para incentivar la motivación

Según Uriarte (2020), señala que:

Entre las acciones que se debe llevar a cabo para fomentar la satisfacción en un equipo de trabajo, se encuentra:

- Definir las tareas y los objetivos del grupo.
- Preparar la estrategia de acuerdo con los objetivos.
- Revisar la información que se tenga disponible.
- Elaboración de la agenda y establecimiento de un plan.
- Dar una justificación de la importancia de los objetivos propuestos.
- Asignar tareas al grupo y gestionar su funcionamiento.
- Asegurarse del cumplimiento de normas.
- Estimular el grupo hacia la acción y supervisar que se persigan los objetivos.
- Crear sentimiento de grupo, animar y disciplinar.
- Aceptar contribuciones y aliviar tensiones con humor.
- Actualizar y compartir la información constantemente.
- Medir las consecuencias de los objetivos planificados.
- Hacer una evaluación de las prácticas generales del equipo e incentivar al grupo a que se auto examine. (pp.76-93)

Dimensiones

Dimensión 01: Diseño del puesto de trabajo

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

Los estudios sobre diseño del puesto de trabajo surgieron que la forma en que se organizan los elementos en un puesto puede incrementar o disminuir el esfuerzo que se dedica. Estas investigaciones también sugieren cuales son esos elementos. (p.240)

Es importante que las organizaciones de hoy inviertan su tiempo en capacitar a un equipo que se encargue con el diseño de puesto de trabajo, de acuerdo a las diferentes conocimientos, cualidades y niveles del trabajador a fin de determinar las

actividades específicas que deben desarrollar cada uno de ellos dentro de su organización con el objetivo de que esta logre sus objetivos.

Indicadores

1) Variedad de Habilidades

Según Robbins y Judge (2017) indican que “es el grado en que el puesto requiere que se realicen distintas actividades, de modo que el trabajador pueda utilizar capacidades y talentos diferente” (p.240).

2) Autonomía

Según Robbins y Judge (2017) indican que “representa el grado en que el puesto ofrece a los trabajadores libertad, independencia y discrecionalidad para que programe sus labores y determine los procedimientos para llevarlas a cabo” (p.241).

3) Retroalimentación

Según Robbins y Judge (2017) indica que “es el grado en que la ejecución de las actividades laborales brindara al individuo información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño” (p.241).

Dimensión 02: Rediseño puestos de trabajo

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

Es probable que el diseño del puesto de trabajo no influya en todas las personas de la misma manera. Una investigación demostró que los individuos que prefieren un trabajo desafiante reducen más su estrés después del rediseño de su puesto, que los individuos que no prefieren labores difíciles. (p. 244)

El rediseño de puesto de trabajo en las organizaciones muchas veces se da por motivos de adaptabilidad a los nuevos cambios que la empresa va a enfrentar, para la cual deberá tener en cuenta a diferentes factores, las tareas de cada trabajador, la asignación de responsabilidades y las horas invertidas en cada uno de los proyectos.

Indicadores

1) Rotación de puestos

Según Robbins y Judge (2017) indican que “es el cambio periódico de un trabajador de una tarea a otra del mismo nivel y que requiere de habilidades similares” (p.243)

2) Ampliación del puesto

Según Robbins y Judge (2017) indican que “es una ampliación horizontal que entrega mayor ámbito de responsabilidad en la tarea desempeñada, aumenta el compromiso con la calidad (p.244).

3) Enriquecimiento de puestos

Según Robbins y Judge (2017) indican que “se refiere a la expansión de los puestos aumentando el grado en que el trabajador controla la planeación, ejecución y evaluación del trabajo (conocida como ampliación vertical)” (p.244).

Dimensión 03: Programas de pago variable

Según Robbins y Judge (2017) indican que:

Se basan una parte del salario del trabajador en cierta medida individual u organizacional del desempeño. De esta manera, los ingresos fluctúan. Los planes de pago variable se han utilizado desde hace mucho para remunerar a los vendedores y a los ejecutivos. (p.253)

El pago variable a través de una compensación monetaria puede convertirse en una ventaja competitiva en las organizaciones ya que con esto se logra hacer partícipe a los empleados de los resultados que se obtiene por sus acciones, esta retribución que se otorga al trabajador está determinada por la consecución de sus objetivos medibles cuya cantidad varía según los resultados alcanzados dentro de periodo determinado.

Indicadores

1) Pago en base en el merito

Según Robbins y Judge (2017) indican que los planes de pago con base en el mérito remuneran al individuo considerando las puntuaciones obtenidas en la evaluación del desempeño” (p.255).

2) Participación de las ganancias

Según Robbins y Judge (2017) indican que “es un plan de incentivos grupal basado en una fórmula que utiliza las mejores en la productividad del grupo, de un periodo a otro para determinar la cantidad monetaria total que habrá de entregarse” (p.256).

3) Reparto de utilidades

Según Robbins y Judge (2017) indican que “un plan con reparto de utilidades distribuye la remuneración según cierta fórmula establecida, diseñada de acuerdo con la rentabilidad de la empresa” (p. 256).

2.2.2. Variable 02: Comportamiento Organizacional

Definiciones

Según Maldonado (2017) define que: “Es el estudio y la administración del comportamiento de las personas de manera individual o grupal dentro de las organizaciones. Asimismo se encarga de identificar las actitudes, su forma actuar de los individuos con mayor efectividad” (p.91).

Según Robbins y Judge (2017), definen que:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (p.10)

Según Alles (2018) define que:

El comportamiento organizacional es una disciplina que estudia los comportamientos de los individuos en las organizaciones y la cultura organizacional resultante, por un lado y el propio comportamiento de los colaboradores y de una organización como conjunto (es decir el objeto de estudio de esa disciplina). p.23

Según Pérez (2018), define que “El comportamiento organizacional es un campo de conocimiento que se centra en las personas: estudia el comportamiento

de las personas individuales, el de los grupos de personas y de las propias organizaciones en conjunto” (p.27).

Según Francois (2020), define que “El comportamiento organizacional se interesa en mejorar los resultados de las organizaciones según los criterios de las diferentes partes comprometidas en la organización” (p.35).

Factores claves del comportamiento organizacional

Según Maldonado (2017) señala que:

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

- **Personas:** Constituyen el sistema social interno de la organización, que este compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. La fuerza de trabajo se ha vuelto extraordinariamente diversa, cambia constantemente.
- **Estructura:** La estructura define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones. Ello implica diversos puestos.
- **Tecnología:** La tecnología proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan, nos referimos a las máquinas y a la informática, especialmente.
- **Entorno:** Las organizaciones operan en un entorno, forman parte de un sistema mayor que tiene muchos elementos. Los cambios en el entorno generan a su vez demandas en las organizaciones. (pp.91-92)

Diciplinas en que se apoya el comportamiento organizacional

Según Maldonado (2017) señala que:

Una forma común de comprender el comportamiento organizacional consiste en analizar las disciplinas que fundamentan la ciencia del comportamiento, sus aportaciones y unidades especiales de análisis. De acuerdo a esto se podría concluir que el comportamiento organizacional se ha adjudicado ideas, conceptos, métodos y conclusiones de otras disciplinas, especialmente de la:

- Economía
- Psicología
- Sociología
- Administración
- Política social
- Relaciones industriales
- Internacionales
- Ciencia de la computación

Sin embargo, muchas disciplinas académicas aún siguen contribuyendo al desarrollo del comportamiento organizacional, esto es por la cantidad de temas y problemas que ella abarca. (pp.92-93)

Limitaciones del comportamiento organizacional

Según Maldonado (2017) señala que:

Siempre se reconocido las limitaciones del comportamiento organizacional, no será la respuesta total al conflicto, pero si puede reducirlos. Podemos analizar el comportamiento organizacional como un tema separado, pero para aplicarlos debemos integrarlo a toda una realidad. Un mejor comportamiento organizaciones, no mejorará el desempleo, ni tampoco soslayará nuestras deficiencias. No puede ser el sustituto de la falta de planeación, la organización inepta, o los controles inadecuados. Es solo uno de los muchos sistemas que funcionan dentro de un sistema social mayor.

- Desviación del comportamiento. Las desviaciones en el comportamiento suelen confundirse y dañar a los empleados tanto como a la organización.
- La ley de beneficios decrecientes. La ley de resultados decrecientes funciona de manera similar en el comportamiento organizacional.
- Manipulación de las personas. Una preocupación constante respecto al comportamiento organizacional es que sus conocimientos y técnicas pueden utilizarse para manipular a la persona tanto como para ayudarla a desarrollar su potencial. (pp.93-95)

Retos y oportunidades del comportamiento organizacional.

Según Maldonado (2017) señala que:

Existen diversos cambios radicales dentro de las organizaciones a los cuales se tienen que enfrentar los administradores, de igual forma, la competencia mundial exige que los empleados sean más flexibles y aprendan a enfrentar cambios acelerados. Algunos de estos retos y oportunidades para que los administradores apliquen los conceptos del comportamiento organizacional, son los siguientes:

- Respuesta de la globalización.
- Manejo de la diversidad laboral
- Mejoramiento de la calidad y la productividad
- Mejoramiento del servicio a los clientes
- Facultar al personal
- Enfrentamiento de la “temporalidad)
- Estimulo de la innovación y el cambio
- Mejoramiento de la conducta ética (pp.101-102)

Características del comportamiento organizacional

Según Fincowsky et al (2011), señalan que:

Como campo de estudio de lo que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica y forma de equilibrar el trabajo, en su crecimiento y en la búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales, el comportamiento organizacional.

- Es multidisciplinario.
- Representa un método para promover la transmisión de ideas, de información y emociones de manera clara y abierta.
- Constituye un mecanismo de retroalimentación para ajustar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Es una forma de identificar y entender cómo influyen los valores relacionados con el trabajo en las decisiones de la organización.

- Es la vía para aplicar métodos tecnológicos que faciliten una efectiva toma de decisiones.
- Es la alternativa para evaluar el desempeño de los diferentes niveles de la organización y emprender las acciones correctivas necesarias. (p.10)

Metas y objetivos del comportamiento organizacional

Según Blequett (2012), señala que:

Como objetivos y metas del comportamiento organizacional Eduardo Amorós (2007:6) en su libro Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas indica que son:

Describir: al lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

Comprender: entienden las razones del porqué de su comportamiento y pueden entre otros lograr explicaciones, mejorar métodos.

Predecir: es consecuencia del primero y el segundo, ya que, al describir y comprender los gerentes, directivos, administradores, conocerán al personal, sus habilidades, relaciones intergrupales, tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados son dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo, retardos u otra conducta perturbadora en determinado momento.

Controlar los supervisores, gerentes, administradores, por ser responsables de los resultados de rendimiento, les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo, coordinación de esfuerzos y la productividad de los empleados. (pp.54-73)

Teorías del comportamiento organizacional

Según Jauregui (2016), señala que:

Se han desarrollado diversas teorías dentro de este campo de estudio. Cada una de ellas será explicada en detalle por separado para poder profundizar en sus características.

- Teoría Clásica: nace de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas.
- Teoría de la Administración Científica: fue el resultado del esfuerzo extra para una mayor eficiencia en la perfección de las técnicas de trabajo y la creación de normas capaces de juzgar la eficiencia del empleado.
- Teoría de las Relaciones Humanas: acentúa la importancia del individuo y de las relaciones sociales en la vida de organización, y sugiere estrategias para mejorar a las organizaciones al aumentar la satisfacción del miembro de la misma.
- Teoría de los Sistemas: para esta corriente, la administración tiene que basarse fundamentalmente en los sistemas.
- Teoría de la Contingencia: hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones: todo es relativo y siempre depende de algún factor. (pp.53-71)

Importancia del comportamiento organizacional

Según Conexionesan (2016), señala que:

La especialista María Griselda Hernández Riaño señala que la importancia del comportamiento organizacional radica en los siguientes puntos:

- Ayuda a predecir qué hará la gente al interior de las empresas.
- Estudia la forma de predecir la conducta de los individuos y los grupos.
- Busca resultados eficaces a través del estudio de los individuos, los grupos y la estructura de la empresa.
- Posee buenas habilidades en el trato con la gente.
- Incluye la capacidad de entender a los empleados.
- Se retroalimenta con los resultados del comportamiento organizacional.
- Tiene conocimiento de las habilidades de los individuos y los grupos para que trabajen con mayor eficiencia y productividad.
- Es un requisito básico para poder tener éxito en la conducción de una empresa.
- Reemplaza la intuición por el estudio sistemático.

- Busca adaptar los recursos humanos con la tecnología de punta. (pp.29-42)

La comunicación organizacional

Según Aguiar (2017), señala que:

La comunicación es la base de la vida social y un aspecto fundamental en cualquier empresa u organización.

La comunicación es la transmisión y el entendimiento del significado. Solo a través de la transferencia de significados, se puede difundir la información. Los pensamientos, las ideas, las opiniones, etc. La comunicación perfecta se daría cuando una idea o un pensamiento se transmiten de tal forma que el receptor crea una reproducción mental igual a la de la persona que transmitió el mensaje. Esto, como es de esperarse, sucede muy pocas veces.

En general los elementos que intervienen en el proceso de la comunicación son el emisor, que es quien emite el mensaje (aquello que se transmite) y el receptor, quien recibe el mensaje. Por otro lado, el canal que se emplea en la comunicación es el medio a través del cual transita el mensaje y es determinado por el emisor y luego el proceso de codificación (cuando la fuente codifica un pensamiento). Existen cuatro condiciones en la codificación del mensaje: habilidad, actitud, conocimientos y sistema social-cultural. También tenemos la decodificación, que se refiere a la traducción del mensaje por parte del receptor. Por último, la retroalimentación que es la respuesta al mensaje recibido para confirmar que no haya malentendidos. (pp.51-52)

Nuevas tendencias en comportamiento organizacional

Según Alles (2017), señala que:

Las nuevas tendencias en materia de comportamiento organizacional implican de algún modo, nuevos paradigmas. Organizaciones más abiertas que contemplen en mayor medida las necesidades de los individuos.

Usualmente se incluyen entre las nuevas tendencias una mejor distribución del poder, una actitud más positiva ante las personas y un mejor equilibrio entre el interés o las necesidades de los empleados y el interés o las necesidades de la organización. El concepto de disciplina se ha transformado en autodisciplina y desde la perspectiva del rol los jefes han pasado de la autoridad al liderazgo y la delegación, junto con el trabajo en equipo.

Los nuevos paradigmas más relevantes en relación con el comportamiento organizacional son los siguientes.

- Manejo sistémico de los subsistemas de Recursos Humanos alineados a la estrategia
- Personas responsables de sí mismas
- Jefes que delegan
- Colaboración entre los integrantes de una misma organización
- Balanza familia trabajo. (pp.91-92)

Importancia de la cultura organizacional.

Según Recursos humanos.tv (2019), señala que:

La cultura organizacional puede definirse como una serie de normas, hábitos y valores que son compartidas por las personas que laboran dentro de una empresa, los cuales pueden crear un sentido de compromiso hacia la organización, también de favorecer hacia la integración entre individuos.

Establecer una buena cultura organizacional adecuada es muy importante, toda vez que, aplicada de manera correcta, ésta podrá definir las estrategias, estructuras y sistemas de la empresa, asimismo, generara conductas positivas, tanto individuales como grupales, esta se reflejara directamente en los resultados laborales que se van a obtener. Los principales beneficios de tener una cultura organizacional solida son:

- Crear una identidad para la empresa.
- Aumentaran los niveles de productividad de los colaboradores.
- La empresa podrá proyectar una buena imagen.

- Al contar con una buena reputación, más profesionales estarán interesados en colaborar con tu empresa. (pp.4-24)

Enfoques del comportamiento organizacional

Según Concepto (2020), señala que:

El comportamiento organizacional presenta enfoques dependiendo de cada uno de los elementos que se va a estudiar dentro de una organización:

- Enfoque de recursos humanos. Comprende las dinámicas de desvinculación, motivación, rotación y comunicación del personal de la empresa.
- Enfoque contingente. Comprende las condiciones de entorno que puedan presentarse dentro de la organización, para establecer en función de ello, las respectivas acciones más adecuadas para cada caso.
- Enfoque orientado a resultados. Consiste en la obtención de metas, creando los proyectos y los resultados por encima del tiempo invertido.
- Enfoque de sistemas. Comprende una serie de estructuras y dinámicas que componen la organización. (pp.50-66)

Dimensión 01: Comportamiento individual

Según Maldonado (2017) indica que:

El comportamiento individual en el trabajo (la conducta específica) como la capacidad de vender de un vendedor es parte importante de la conducta en el trabajo porque son observables a través de la eficiencia que observan en el desempeño de sus funciones. Pero la eficiencia individual no basta para interpretar, analizar y describir el comportamiento organizacional. (p.82)

Se entiende que el comportamiento individual consiste en la forma de actuar de una persona cuando se encuentra sola en su centro laboral, una de las ventajas es que pueden mostrar sus habilidades, sus actitudes frente a cambios que pueda atravesar la organización, todo esto también sirve como base para poder formar grupos o equipos dentro de la empresa de acuerdo a su personalidad, habilidades y su desempeño en el trabajo.

Indicadores

1) Satisfacción en el trabajo

Según Maldonado (2017) indica que Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (p.52)

2) Personalidad

Según Maldonado (2017) indica que la personalidad es la conjunción del temperamento y el carácter en una única estructura. (P.123)

3) Percepción

Según Maldonado (2017) indica que La percepción es el proceso cognoscitivo que permite interpretar y comprender el entorno. (p.149)

Dimensión 02: Clima organizacional

Según Maldonado (2017) indica que:

El Clima viene a ser un conjunto de caracteres, atributos o propiedades parcialmente permanentes dentro de un ambiente de trabajo determinado las mismas que son percibidas, sentidas por todas las personas que conforman una organización y que influyen sobre su conducta. El clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran (p.60)

Una organizacional mantenga un buen clima laboral frente a sus colaboradores es muy importante ya que depende mucho para que puedan lograr sus objetivos tanto individual y grupal en favor de la empresa, asimismo un mejor desempeño laboral, ya que un clima negativo solo generaría descontento, desconfianza y un bajo rendimiento de productividad dentro la empresa.

Indicadores

1) Responsabilidad

Según Maldonado (2017) indica que “este aspecto necesariamente va ligado a la libertad para la ejecución de una actividad encargada y contiene a su vez, una

rigurosa relación con el tipo de supervisión que tiene que ejercer sobre los objetivos encomendados a los trabajadores” (p. 62).

2) Recompensa

Según Maldonado (2017) indica que “consiste en un salario justo, apropiado y de acorde con la actividad que está desarrollando el trabajador, asimismo, constituye un primer incentivo en una relación laboral con la organización” (p.63).

3) Identidad

Según Maldonado (2017) indica que “también es conocido como el sentido de pertenencia de individuo, consiste en sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa, ser parte del miembro activo dentro de ella y sentir que pone todos sus esfuerzos para lograr los objetivos” (p.63).

Dimensión 03: comportamiento grupal

Según Maldonado (2017) indica que:

Entendemos al comportamiento grupal, como una situación asociativa con fines comunes determinados, que al momento de realizar ese fin unen capacidades y aptitudes para su consecución. En la formación de un grupo de trabajo se ven involucrados aspectos como el de la estrategia que tiene la organización para el logro de las metas deseadas; la forma que los jefes que llevaran el control de un grupo como eran informados acerca del acercamiento en el logro de los objetivos por el cual el grupo fue formado (p.175)

Formar un grupo dentro de una organización que tengan los mismos objetivos y metas es muy beneficioso ya que trabajaran en forma conjunta, logrando el apoyo entre ellos mismos, poniendo en práctica sus habilidades en grupo, pero hay que tener en cuenta que al formar grupos dentro de la organización se tendrá que primero observar el comportamiento individual de cada persona, tanto su personalidad y su actitud frente a los demás, ya que muchos trabajan mejor en forma individual y otros en grupo.

Indicadores

1) Trabajos en equipo

Según Maldonado (2017) indica que los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. (p.188)

2) Conflicto

Según Maldonado (2017) indica que un conflicto, es un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afecta o va a afectar algo que le interesa. La detección de los conflictos la realizan las partes involucradas, y el que exista o no un conflicto depende de la impresión que tenga cada una de las partes. (p.193)

3) Liderazgo

Según Maldonado (2017) indica que “el liderazgo está relacionada activamente con la forma como se manejan y la eficacia frente a los cambios, así como, el establecimiento de un enfoque de futuro, la afinidad de sus seguidores para el logro de esa visión, y infundir confianza para superar obstáculos. (p. 311)

2.3. Definición de términos básicos

Motivación

Es un conjunto de beneficios que las organizaciones otorgan a favor de los miembros que lo conforman con la finalidad de cumplir sus objetivos y metas de la organización.

Comportamiento organizacional

Es el campo que estudia los comportamientos de los individuos, grupos y demás miembros de una organización con la finalidad de lograr un buen clima laboral dentro de la misma.

Personalidad

Conjunto de cualidades y habilidades con los que cuenta una persona para poder desempeñar su desempeño laboral dentro de y fuera de una organizacional.

Grupos de trabajo

Son un grupo de individuos que tienen un mismo objetivo que cuentan con habilidades para desempeñar una mejor labor dentro de una organización y que cuentan con recursos que le otorga la empresa.

Equipo de trabajo

Grupo de personas que individualmente hace uso de sus capacidades y habilidades para desempeñar un mejor trabajo dentro de una organización, pero teniendo un objetivo en común.

Líder

Persona que es capaz de dirigir a un grupo de personas dentro de una organización, asimismo capaz de influir y establecer una buena comunicación entre el trabajador y el gerente dentro de la organización.

Remuneración

Pago o retribución monetaria que recibe el trabajador por prestar su servicio dentro de la organización.

Clima organizacional

Ambiente que se respira en el entorno laboral, tanto externa y interna, un buen clima organizacional puede lograr objetivos positivos a su favor.

Comunicación

Proceso por el cual el tanto el trabajador y el empleador pueden emitir mensajes dentro de una organizacional a fin de alcanzar un objetivo determinado.

Recursos humanos

Conjunto de colaboradores que trabajan en una empresa, asimismo también se puede definir como el área donde se gestiona el reclutamiento, selección de personas para una organización.

Valores

Principios que rigen en una persona o sociedad, la misma que se manifiesta en cualidades y actitudes que van desarrollando cada persona.

Conflicto

Es un estado de discordia que puede surgir dentro de un grupo o equipo organizacional, generando a los colaboradores desmotivación, desconfianza, estrés etc.

Percepción

Es el proceso mediante la cual alguien le atribuye cualidades o características hacia a otros con el fin de darle un sentido al entorno.

Utilidades de una empresa

Porcentaje de ganancias obtenidas por la empresa como el resultado de sus ganancias y a las cuales se le descontó las inversiones e impuestos.

Diseño de puestos trabajo

Proceso cuya finalidad es el determinar la naturaleza de un puesto de trabajo, indicando sus actividades, funciones y objetivos.

Cultura organizacional

Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una organización, es también llamada como el ADN de una organización.

Liderazgo

Conjunto de habilidades y cualidades que poseen un individuo para ejercer el papel de un líder dentro de una organización.

Toma de decisiones

Juicio por el cual se debe elegir una opción entre las varias posibles al momento de afrontar un problema y poder buscar una solución de cómo se deberá llevar a cabo determinadas acciones dentro de una organización.

Satisfacción laboral

Es la actitud general que tiene el individuo hacia su puesto de trabajo dentro de una organización.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

- El diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.
- El rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.
- Los programas de pago variable impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.- Lima-2021.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variables 01: Motivación laboral

Según Robbins y Judge (2017) indican que: “la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo dentro de una organización” (p. 203).

Variables 02: Comportamiento organizacional

Según Maldonado (2017), indica que “es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad” (p.91).

3.2.2. Definición de operacionalización

Según Hernandez (2014), indica que “es un conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable e interpretar datos obtenidos, la misma que nos dice que para recoger datos hay que hacer esto y esto otro” (p. 120).

Esta definición se refiere que se realiza una observación en las variables y así poder obtener una mejor interpretación de los datos que nos va proporcionar la investigación con la intención de comprobar la correlación que existe entre las variables.

Variables 01: motivación laboral

La variable motivación laboral es de tipo cuantitativo está conformada por las dimensiones; diseños de puestos de trabajo, rediseño de puestos de trabajo y los programas de pago variable, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Variables 02: comportamiento organizacional

La variable comportamiento organizacional es de tipo cuantitativo está conformada por las dimensiones comportamiento individual, clima organizacional y el comportamiento grupal, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Según Egg (2005), indica que “la investigación aplicada consiste en ser una solución eficiente y con fundamentos precisos a un problema que se ha logrado indentificar en los estudios realizados” (p.28).

El tipo de investigación a realizarse será la aplicada ya que solo se tomará la información teórica, ampliando los conocimientos de las distintas búsquedas de información.

3.3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

Según Hernández (2014), indican que “los estudios descriptivos permiten averiguar, detallar las propiedades, características y los perfiles de las personas,

así, como de los grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se va a someter a un análisis de estudio” (p.92).

En este caso utilizaremos la investigación descriptiva cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación con la finalidad de hacer síntesis de la información para arrojar precisión, sencillez y aclarar y ordenar los datos.

Correlacional

Según Hernández (2014), indica que:

El estudio correlacional se encarga de asociar los conceptos o variables por medio de patrones predecibles para un grupo o población. Estos estudios tienen como la finalidad la de hacer conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más variables o categorías de una muestra o de contexto en particular. (p.93)

El presente trabajo busca determinar el impacto que puede tener la variable motivación laboral con la variable comportamiento organizacional en una empresa inmobiliaria.

Tabla 1.

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

3.3.3. Método de Investigación

Según Gomez (2012), indica que:

El método Hipotético- deductivo es el procedimiento racional que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. Este método comienza con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (p. 8)

En la presente investigación se tomará uso del método hipotético deductivo toda vez que se realizarán pruebas en base a las hipótesis planteadas y de esta manera determinar la correlación entre las variables que se va a estudiar.

3.4. Diseño de la investigación

No experimental

Kerlinger y Lee (2002), indican que:

El diseño no experimental consiste en la búsqueda empírica y sistemática en la que el investigador no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (p. 504)

La presente investigación será modelo no experimental teniendo en cuenta que los datos que se obtendrán serán verídicos, tomando en cuenta la situación actual sin que esta sea modificada, lo que haremos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

Según Hernández (2014), indica que:

El enfoque cuantitativo es un proceso mediante la cual se utiliza la recolección de datos con la finalidad de probar hipótesis con base en la

medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p. 128)

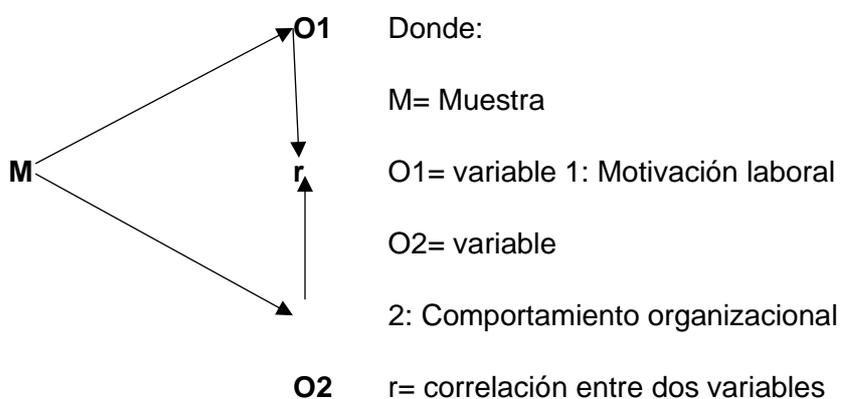
En la presente investigación se utilizará el enfoque cuantitativo toda vez que los datos que serán obtenidos serán trasladados a números la cual hará posible su medición.

Corte transversal

Según Bernal (2012), indica que “son investigaciones en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) en un momento único, estos estudios son especies de “fotografías instantáneas” del fenómeno objeto de estudio” (p. 8).

En la presente investigación se tendrá en cuenta este tipo de investigación, toda vez que la recolección de datos se dará de una manera oportuna y en un tiempo específico.

El grafico correspondiente a este diseño es el siguiente:



3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Arias (2012), indica que “la población viene a ser un conjunto finito o infinito de elementos cuyas características son comunes para los cuales las conclusiones de la investigación serán de manera extensivas, precisándose por constituir la totalidad del fenómeno adscrito” (p.83).

La población a investigar está conformada por 37 trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C., la misma que nos facilitará la obtención de datos y así poder concluir con la investigación de manera satisfactoriamente.

3.5.2. Muestra

Según Arias (2012), plantea que:

La muestra censal busca recabar la información con respecto de la totalidad de una población seleccionada al que se puede tener acceso, esto sucede cuando por diversas razones resulta imposible abarcar la totalidad de los elementos que conforman la población accesible. (p.83).

Por tanto, en el caso de la presente investigación, al determinar que la población está constituida por 37 trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C., será considera una muestra de tipo censal.

3.5.3. Muestreo

Según Hernández, et al (2014), indica que:

El muestreo se encuentra dividido em dos tipos. Las muestras probabilísticas, que son los elementos de la población que tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y tamaño de la muestra y Las muestras no probabilísticas, que consiste en la elección de los elementos que no depende de la probabilidad, sino más bien de las causas relacionadas con características y propósitos obedeciendo los criterios del investigador. (p. 176)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Técnica: la encuesta

Según Bernal (2012), indica que:

La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más utilizadas en una investigación de campo a un grupo o muestra de individuos, esta se fundamenta en la realización de un cuestionario o un conjunto de

preguntas que se elabora con el propósito de obtener información de las personas. (p.194)

La técnica que se utilizada en el presente trabajo de investigación será la encuesta, la cual permitirá que mediante la recolección de datos adecuados se pueda luego realizar la medición de esta. La encuesta nos permitirá a medir como la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento: cuestionario

Según Bernal (2012), indica que:

El cuestionario es un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables diseñadas para formar los datos necesarios, cuyo propósito es el de alcanzar los objetivos de un trabajo de investigación. permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos. (p. 250)

En el presente trabajo se utilizará el cuestionario como el instrumento de recolección, se realizar las preguntas adecuadas respectos a las variables de estudio. Para esta ocasión se utilizará la escala de Likert, la cual cuenta con 5 niveles de respuestas, para la medición del instrumento.

3.6.3. Escala de Likert

Según Hernández (2014), define:

La escala de Likert como un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se requiere la reacción de los participantes. Es decir, al presentar cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. Cada punto está asignado por un valor numérico. (p.238)

Este método optado en la investigación para determinar reacciones a las repuestas será en 5 niveles de repuestas las cuales nos permiten obtener una mejor interpretación para cada ítem la cual estará compuesto por 36 ítems.

Tabla 2.

Calificación y evaluación del cuestionario de las variables motivación laboral y comportamiento organizacional.

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

3.6.4. Validez del instrumento

Según Bernal (2012) señala que:

La validez explora en qué grado un instrumento mide lo que debería medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado. Puede estimarse de diferentes perspectivas como son la validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. (p.247)

El cuestionario para que pueda ser aprobada debe estar evaluado por juicio de dos expertos (1 metodólogo y 1 temático) con el fin de que se dé a conocer la validación del cuestionario.

Tabla 3.

Validación de juicio de los expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Méndez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.6.5. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2014), manifestó que “la confiabilidad consiste en el grado en que un instrumento se encarga de producir resultados coherentes” (p. 200).

Varios métodos se pueden usar para calcular la confiabilidad de un instrumento, sin embargo, en este estudio se está usando el Alfa de Cronbach.

Según Cozby (2005) define que “El Alfa de Cronbach es el encargado de calcular las correlaciones de cada uno de las reacciones o ítems; resultando gran cantidad de coeficientes” (p. 98).

De lo señalado en el párrafo precedente la cual indica con respecto al Alfa de Cronbach como una medida que sirve para evaluar la correlación planteada en la investigación y determinar la relación entre variables.

Tabla 4.
Nivel de confiabilidad de la variable Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 37 trabajadores, obteniendo 0.849 y evidenciando que la escala aplicada es una fuerte confiabilidad.

Tabla 5.
Nivel de confiabilidad de la variable Comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba de 37 trabajadores, obteniendo 0,854 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Análisis de Fiabilidad:

Tabla 6.
Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

3.7. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los datos necesarios, primeramente, se procedió a realizar el cuestionario en la empresa donde se realizó la investigación, posteriormente luego de que se obtuvieron los datos estos fueron registrados en una hoja de Excel para luego proceder con su tabulación y de esa forma crear bases de datos donde se visualicen todos los resultados de las variables estudiados que son motivación laboral y comportamiento organizacional. Asimismo, se hizo el empleo la correlación de Spearman para plantear la relación entre ambas variables que se estudió en esta investigación.

Por otro lado, para obtener el análisis de los datos estadísticos, se tuvo en cuenta el software popular entre los usuarios de Windows, que es el programa SPSS versión 25.0 en español. Todos los resultados que se han obtenido están presentados mediante tablas y figuras estadísticas con sus respectivos porcentajes.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación fue elaborado basado en los principios éticos profesionales los cuales fueron emitidos por el código de ética de integridad de la universidad privada Telesup, confidencialidad y comportamiento profesional, mediante el cual el investigador se comprometió a respetar la veracidad de los resultados. Además, se tuvo en cuenta las características de la investigación, se estudió la información de los colaboradores. La fuente de información fue de manera interna, y se desarrolló en la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.

Además, se efectuó una confidencialidad al anonimato de cada colaborador, asimismo se respetó la propiedad intelectual, puesto que no se entregará información que proporcione conocer la identidad de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 7.

Niveles de variable de Motivación laboral

Motivación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	59,5
	Medio	5	13,5
	Alto	10	27,0
Total		37	100,0

Fuente: Cuestionario propio

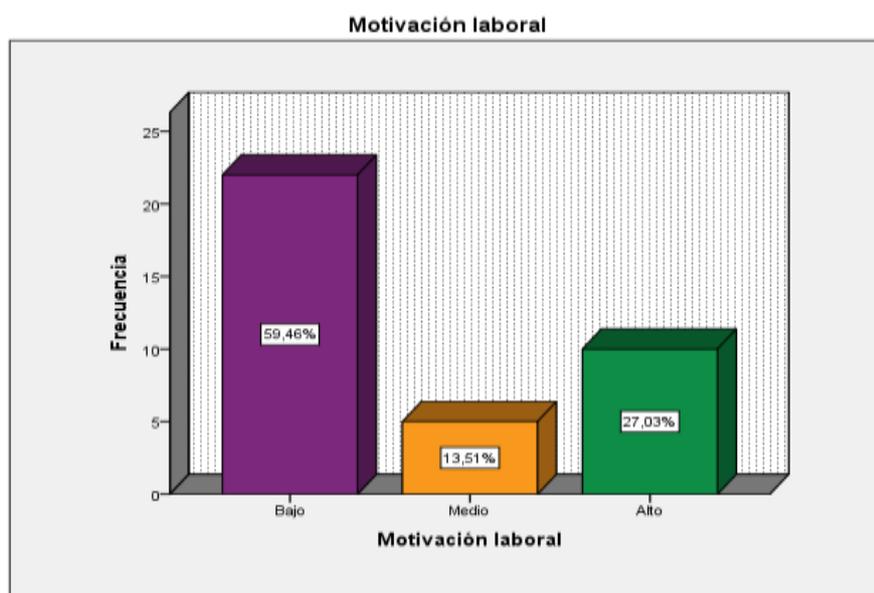


Figura 1. Niveles de motivación laboral

Fuente: Propia

En la tabla 7 y figura 1 se observa, que, de los 37 trabajadores, 5 de ellos representan el 13,5% que manifiestan percibir niveles regulares referente a la motivación laboral, en contraste con 22 trabajadores que representan el 59,5% que indican percibir bajos niveles en temas de motivación laboral en los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 8.
Niveles de variable de Comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	64,9
	Medio	7	18,9
	Alto	6	16,2
	Total	37	100,0

Fuente: Cuestionario propio

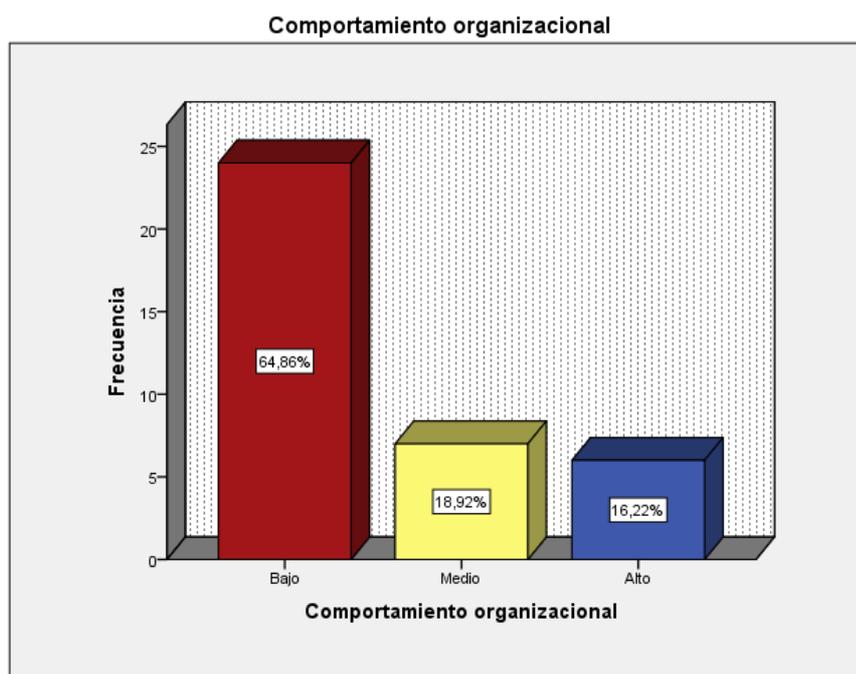


Figura 2. Niveles de comportamiento organizacional
Fuente: Propia

En la tabla 8 y figura 2 se observa, que, de los 37 trabajadores, 7 de ellos representan el 18,9% que manifiestan percibir niveles regulares referente al comportamiento organizacional, en contraste con 24 trabajadores que representan el 64,9% que indican percibir bajos niveles en temas de comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 9.
Niveles de variable de Diseño de puesto de trabajo

		Diseño de puesto de trabajo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	51,4
	Medio	13	35,1
	Alto	5	13,5
	Total	37	100,0

Fuente: Cuestionario propio

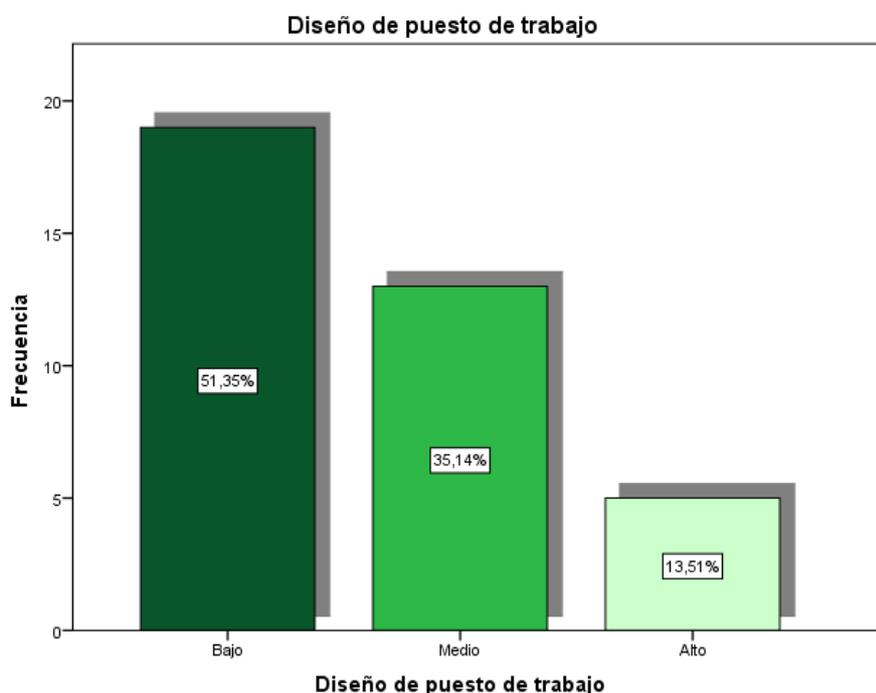


Figura 3. Niveles de diseño de puesto de trabajo
Fuente: Propia

En la tabla 9 y figura 3 se observa, que, de los 37 trabajadores, 13 de ellos representan el 35,1% que manifiestan percibir niveles regulares referente al diseño de puesto de trabajo, en contraste con 19 trabajadores que representan el 51,4% que indican percibir bajos niveles en temas de comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 10.
Niveles de variable de Rediseño de puestos de trabajo

Rediseño de puestos de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	48,6
	Medio	11	29,7
	Alto	8	21,6
Total		37	100,0

Fuente: Cuestionario propio

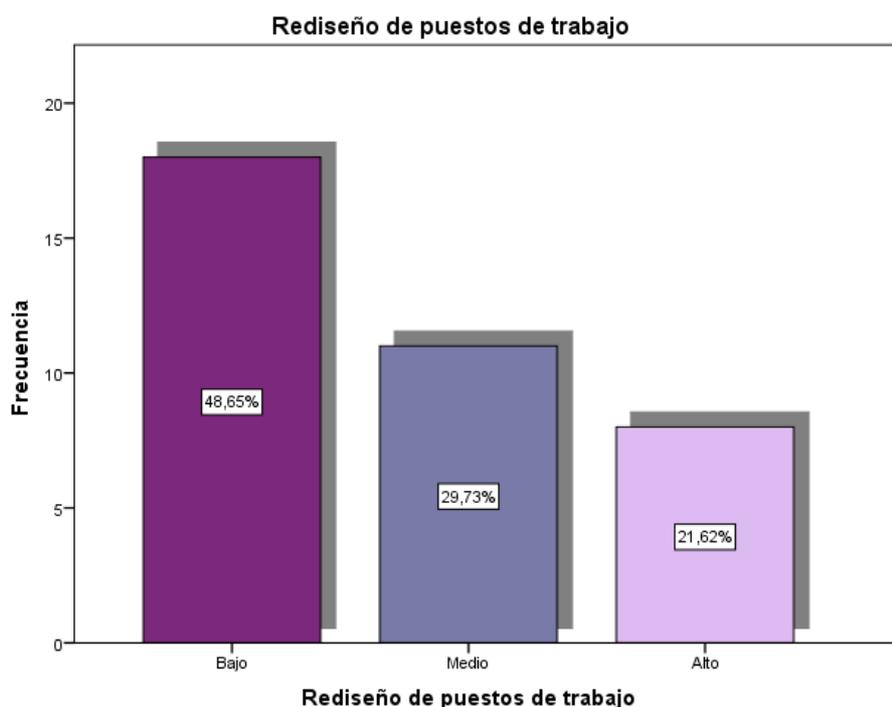


Figura 4. Niveles de rediseño de puesto de trabajo
Fuente: Propia

En la tabla 10 y figura 4 se observa, que, de los 37 trabajadores, 11 de ellos representan el 29,7% que manifiestan percibir niveles regulares referente a rediseño de puestos de trabajo, en contraste con 18 trabajadores que representan el 48,6% que indican percibir bajos niveles en temas de comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 11.
Niveles de variable de Programas de pago variable

Programas de pago variable			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	67,6
	Medio	4	10,8
	Alto	8	21,6
Total		37	100,0

Fuente: Cuestionario propio

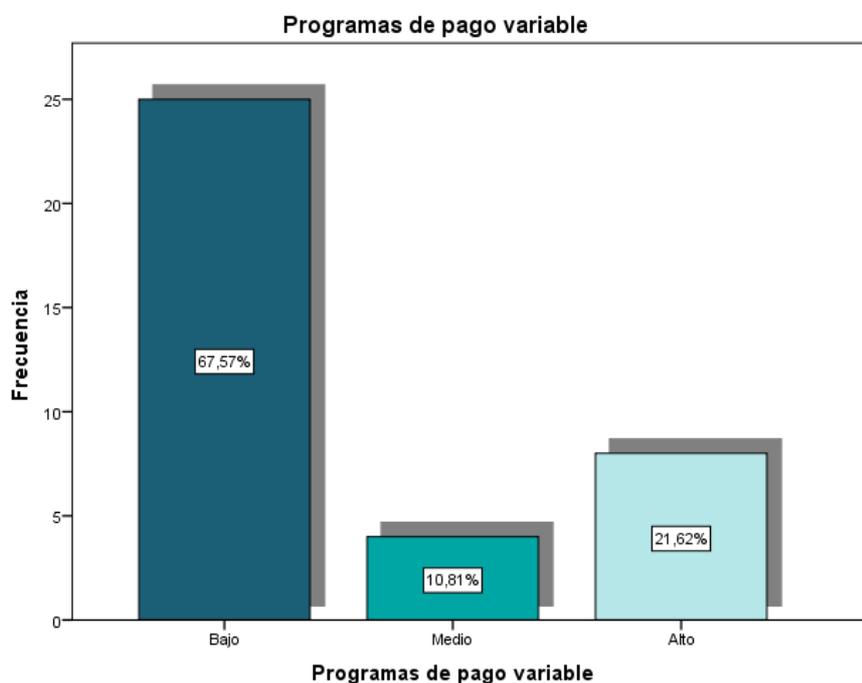


Figura 5. Niveles de programas de pago variable

En la tabla 11 y figura 5 se observa, que, de los 37 trabajadores, 4 de ellos representan el 10,8% que manifiestan percibir niveles regulares referente a los programas de pago variable, en contraste con 25 trabajadores que representan el 67,7% que indican percibir bajos niveles en temas de comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Prueba de Hipótesis general

H0: La motivación laboral no impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

H1: La motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 12.

Nivel de correlación y significancia de Motivación laboral y comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Motivación laboral	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
Comportamiento organizacional	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: propia

La tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.679$, lo cual significa, que la motivación laboral se correlaciona de manera fuerte con el comportamiento organizacional, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que La motivación laboral impacta de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: El diseño de puestos de trabajo no impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

H1: El diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 13.

Nivel de correlación y significancia de diseño de puesto de trabajo y comportamiento organizacional

		Correlaciones		
			Diseño de puesto de trabajo	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Diseño de puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Propia

La tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p = 0.508$, lo cual significa, que el diseño de puesto de trabajo se correlaciona de manera fuerte con el comportamiento organizacional, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que el diseño de trabajo impacta de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Hipótesis específica 2

H0: El rediseño de puestos de trabajo no impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

H1: El rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Tabla 14.

Nivel de correlación y significancia de rediseño de puestos de trabajo y comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Rediseño de puestos de trabajo	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Rediseño de puestos de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.660$, lo cual significa, que el rediseño de trabajo se correlaciona de manera fuerte con el comportamiento organizacional, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que el rediseño de trabajo impacta de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

Hipótesis específica 3

H0: Los programas de pago variable no impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.

H1: Los programas de pago variable impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.

Tabla 15.

Nivel de correlación y significancia de los programas de pago variable y comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Programas de pago variable	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Programas de pago variable	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: propia

La tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.542$, lo cual significa, que los programas de pago variable se correlaciona de manera fuerte con el comportamiento organizacional, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que los programas de pago variable impacta de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación de acuerdo con la solución de la estadística con la prueba de alfa de Cronbach, para comprobar que de las 36 preguntas, que se realizó a los 37 trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2021, se argumenta como producto una conexión superior entre las variables motivación laboral y comportamiento organizacional, obteniendo cada variable de 0.849 y 0.854, la cual ayuda como referencia, para hacer los estudios correspondientes y sostener los propósitos de la tesis.

Con la ayuda de los estudios estadísticos se realiza una tabla general donde se compara la correlación con las dimensiones, que refutan la hipótesis nula y reconocen las hipótesis alternas del estudio realizado. Donde las variables motivación laboral. Sus dimensiones: diseño de puesto de trabajo, Rediseño de puestos de trabajo y programas de pago variable y la segunda variable comportamiento organizacional con sus dimensiones: comportamiento individual, clima organizacional, comportamiento grupal, los cuales fueron un análisis en conclusión de los 37 trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2021, en la cual el estudio nos permite comprobar el impacto de estas dos variables.

Según Robbins y Judge (2017) define que “La motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.203).

De acuerdo a lo manifestado por el autor base tomado para esta investigación y de acuerdo a los antecedentes, referencias, las cuales se tomó para determinar mi estudio para este trabajo de investigación, se pudo determinar y afirmar que las empresas que centran sus energías en satisfacer las necesidades de sus trabajadores son más exitosas.

Según Maldonado (2017) define que: “Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad” (p.91)

Considerando lo que manifiesta el autor principal el cual fue base y mis anteces referenciales realizados para comprobar la importancia significativa que

tiene la motivación y el comportamiento organizacional. Puesto que desde una perspectiva se debe tener en cuenta que motivando a los colaboradores se pueden llegar a los objetivos propuestos y además mejorar el comportamiento de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente fuerte ($r=0.679$) siendo una correlación positiva entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2021, con un nivel de significancia de 0.01 menor a 0.05.

Segunda.

Objetivo específico 1 se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativamente fuerte ($r=0.518$) siendo una correlación positiva entre diseños de puestos de trabajo y el comportamiento organizacional en la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.

Tercera.

Objetivo específico 2 se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.660$) siendo una correlación positiva entre rediseño de puestos de trabajo y el comportamiento organizacional en la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.

Cuarta.

Objetivo específico 3 y se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r= 0.542$) siendo una correlación positiva entre programas de pago variable y el comportamiento organizacional en la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C, Lima-2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

La empresa inmobiliaria deberá crear estrategias para poder motivar a sus trabajadores mediante incentivos monetarios, reconocimientos por sus logros dentro de la empresa, comisiones por ventas, asimismo, deberá crear un ambiente laboral adecuado, fomentar el trabajo en equipo, para poder mejorar el comportamiento de sus trabajadores.

Segunda.

La empresa deberá considerar los diseños de puesto de trabajo a fin de poder motivar a sus trabajadores con la finalidad que estos desarrollen sus capacidades en las áreas donde se desempeñen.

Tercera.

Los gerentes encargados deberán implementar rediseño de puestos de trabajo, con una buena capacitación tanto a su personal y equipos de trabajo con la finalidad que se sienten cómodos en los puestos que se les pone.

Cuarta.

La empresa inmobiliaria deberá crear programas de pago variable hacia los trabajadores, especialmente al área de ventas, ya que a través de ello se puede lograr que los pagos sean de acuerdo a su desempeño o cuotas de ventas, generando así que el personal se sienta motivado y se sienta comprometido con la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R., Pinzon, L. (2017) *Liderazgo y comportamiento organizacional*. En *Comunicacion* (págs. 51,52). Mexico: editorial Trillas. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323809022_Liderazgo_y_comportamiento_organizacional/link/5aabbd01baca27248034ad454/download
- Alles, M. (2017). *Nuevas tendencias en comportamiento organizacional*. En *Comportamiento Organizacional* (págs. 91-92). Argentina: Granica.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial: EPISTEME, C.A.
- Blequett, M. (7 de mayo de 2012). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de Definiciones y variables: <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>
- Blandon, K., Aguilera, R. y Rodríguez, C. (2016), *Efecto del proceso administrativo en el comportamiento organizacional de la micro financiera CEPRODEL, durante el segundo semestre del año 2016*. Tesis pregrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Nicaragua.
- Baltodano, C. y Espino, H. (2016), *Influencia del Comportamiento Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Importaciones Yelba en la Ciudad de Matagalpa durante el primer semestre del año 2016*. Tesis pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua.
- Bacigalupo, J. y Canarí, I. (2017) *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima – 2016*. Lima. Tesis de Pregrado. Universidad Autónoma del Perú.

- Balbín, L. (2018), *Motivación y comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Agrícola las Llamozas S.A. - San Borja, 2018*. Tesis pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Concepto.de. (02 de octubre de 2020). *Enfoques del comportamiento oorganizacional*. Obtenido de <https://concepto.de/comportamiento-organizacional>
- Conexionesan. (12 de setiembre de 2016). Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/para-que-sirve-el-estudio-del-comportamiento-organizacional/>
- EAE. (2015). Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/conoce-las-etapas-basicas-del-ciclo-de-motivacion-laboral/Egg>. (s.f.).
- Egg, E. (2005). *Tecnicas de Investigación Social*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Fincowsky, E., Krieger, M. y Vallhonrat, A. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para America Latina*. Juarez, Mexico: Pearson Education.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Red Tercer Milenio S.C. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Grupogestal. (2020). Obtenido de <https://www.grupogestal.com.pe/motivacion-laboral/>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huamán, E. (2018) *Comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali. 2018*, Lima, tesis pregrado, Universidad Telesup.
- intrategia. (29 de mayo de 2018). *intrategia*. Obtenido de intrategia: <https://intrategia.com.mx/blog/2018/05/29/7-beneficios-de-la-motivacion-laboral/>

- Jauregui, M. (23 de mayo de 2016). *Teorías del comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://aprendiendoadministracion.com/que-es-el-comportamiento-organizacional/>
- Kerlinger, F. y. (2002). *Metodos de Investigación en las Ciencias Sociales*. Mexico: McGraw-Hill.
- Life. (03 de junio de 2019). *Motivacion y liderazgo empresarial*. Obtenido de <https://life.pe/motivacion-liderazgo-empresarial/>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento desarrollo y cambio organizacional*. Mexico: Editorial: Mc Graw Hill.
- Manrique, R. (2018) *Calidad del servicio al cliente en relación al comportamiento organizacional en los institutos superiores tecnológicos del distrito de Ate*. Tesis pregrado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Lima
- Napolitano, G. (2018). *La motivacion laboral: el caso de Procter & Gamble*. Marino, Italia: Editorial Babelcube.
- Quizhpilema, R. y Chaca, C. (2020), *Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos. Caso estudio IFTH*. Tesis de maestría. Ecuador. Universidad de Politécnica Salesiana.
- Rivera, D., Hernández, J., Oreste, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018), *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. Colombia, tesis de grado, Universidad Simón Bolívar.
- Recursoshumanos.tv. (25 de marzo de 2019). *importancia de la cultura organizacional*. Obtenido de <https://www.recursoshumanos.tv/2019/03/25/importancia-de-la-cultura-organizacional/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17^a ed.). Mexico: Editorial: Pearson Education.
- Ruiz, E. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Mc Graw Hill education.

Sánchez, S. (2017) Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa 2017, Tesis maestría. Universidad Cesar Vallejo.

Scribd. (01 de setiembre de 2017). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/357752363/Objetivos-Del-Comportamiento-Organizacional>.

Terán, G., Montenegro, B, García, V., Realpe, I., Villarreal, F y Fernández, A. (2017), *Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador*. Revista Cubana de Investigación Biomédicas. 2017;36(1):1-11

Uriarte, J. (10 de marzo de 2020). *Funciones del líder para incentivar la motivación*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/motivacion-laboral>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.				
¿Cómo la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021?	Determinar como la motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	La motivación laboral impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	Motivación laboral	Diseño de puesto de trabajo	Variedad de habilidades	P1- P2	<u>Diseño</u> Descriptivo – correlacional <u>Investigación</u> Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra censada 48 colaboradores <u>Técnica</u> encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.22 <u>Confiability</u> Se utilizo el alfa de Cronbach				
					autonomía	P3 -P4					
					retroalimentación	P5-P6					
					Rediseño de puestos de trabajo	Rotación de puestos		P7-P8			
						Ampliación de puestos		P9-P10			
						Enriquecimiento de puestos		P11-12			
				Programas de pago variable	Pago en base al merito	P13-14					
					Participación en las ganancias	P15-16					
					Reparto de utilidades	P17-18					
				Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		comportamiento organizacional	Comportamiento individual	Satisfacción en el trabajo	P19-20
										personalidad	P21-22
										percepción	P23-24
Clima organizacional	responsabilidad	P25-26									
	recompensa	P27-28									
	identidad	P29-30									
¿Cómo el diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021?	Determinar cómo el diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	El diseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	comportamiento organizacional	Comportamiento grupal	Trabajo en equipo	P31-32					
					Conflictos	P33-34					
					Liderazgo.	P35-36					
¿Cómo el rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021?	Determinar como el rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	El rediseño de puestos de trabajo impacta en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	comportamiento organizacional	Clima organizacional	responsabilidad	P25-26					
¿Cómo los programas de pago variable impactan en el comportamiento de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021?	Determinar cómo los programas de pago variable impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	Los programas de pago variable impactan en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima-2021.	comportamiento organizacional	Comportamiento grupal	recompensa	P27-28					
					identidad	P29-30					
					Trabajo en equipo	P31-32					
					Conflictos	P33-34					
					Liderazgo.	P35-36					

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable Motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Según Robbins y Judge (2017), indican que: La motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (pg. 203)	La variable 01 "motivación laboral" de naturaleza "cuantitativa" está conformada por las dimensiones "diseños de puestos de trabajo," "rediseño de puestos de trabajo" y la "programas de pago variable, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	<p>Diseño de puesto de trabajo</p> <p>Rediseño de puesto de trabajo</p> <p>Programas de pago variable</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variedades de habilidades - Autonomía - Retroalimentación - Rotación de puestos - Ampliación de puestos - Enriquecimiento de puestos - Pago en base al merito - Participación de las ganancias - Reparto de utilidades 	Ordinal

Operacionalización de variable Comportamiento Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento organizacional	Según Maldonado (2017). Indica que: Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad (p.91)	La variable “comportamiento organizacional” de naturaleza “cuantitativa” está conformada por las dimensiones “comportamiento individual,” “comportamiento grupal,” “clima organizacional” y la “comportamiento grupal, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Comportamiento individual Clima organizacional Comportamiento grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de trabajo - Personalidad - Percepción - Responsabilidad - Recompensa - Identidad -Trabajo en equipo - Conflictos -Liderazgo 	Ordinal

Anexo 3. Instrumento

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a la Motivación laboral y su impacto en el comportamiento organizacional de la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C. Lima-2021. A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE REPUESTA:

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

Variables 01. Motivación Laboral

Dimensión 01. Diseño de puesto de trabajo						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Variedad de habilidades						
1.	¿Cree usted que la variedad de habilidades es importante para la empresa?					
2.	¿Piensa usted que la empresa toma en cuenta sus diversas habilidades para lograr los objetivos?					
Indicador 02. Autonomía						
3.	¿Considera usted que la empresa le da suficiente libertad para realizar su trabajo?					
4.	¿supone usted que la empresa da autonomía suficiente a sus demás compañeros?					
Indicador 03. Retroalimentación						
5.	¿Considera usted que la empresa debe brindar una retroalimentación a sus trabajadores?					
6.	¿Cree usted que una retroalimentación es importante para que la empresa logre sus objetivos?					
Dimensión 02. Rediseños de puestos de trabajo						
Indicador 01: Rotación de puestos						
7.	¿Piensa usted que la empresa debería considerar como una alternativa la rotación de puestos para sus trabajadores?					
8.	¿Cree usted que un cambio de puesto dentro de la empresa mejoraría su desempeño laboral?					
Indicador 02: Ampliación de puestos						
9.	¿Considera usted que la empresa debería considerarlo para un puesto con más responsabilidad?					
10.	¿Cree usted que una ampliación de puesto en el trabajo dentro de la empresa puede ayudar en su desarrollo profesional?					

Indicador 03: Enriquecimiento de puestos					
11.	¿Piensa usted que la empresa debería aplicar la expansión de puesto para con sus trabajadores?				
12.	¿Considera usted que el enriquecimiento de puestos es importante dentro de la empresa?				
Dimensión 03. Programa de pago variable					
Indicador 01: Pago en base al merito					
13.	¿Cree usted que la empresa debería contar con un programa de pago variable para sus trabajadores?				
14.	¿supone usted que un programa de pago variable puede mejorar su situación económica?				
Indicador 02: Participación en las ganancias					
15.	¿considera usted que la participación en las ganancias mejoraría la situación económica de sus compañeros?				
16.	¿Piensa usted que la empresa tiene suficientes ganancias para que sus trabajadores puedan participar en las ganancias?				
Indicador 03: Reparto de utilidades					
17.	¿Cree usted que la empresa considera a sus trabajadores en el reparto de utilidades?				
18.	¿Piensa usted que el reparto de utilidades se hace de una manera equitativa dentro de la empresa?				

Variables 02. Comportamiento organizacional

Dimensión 01. Comportamiento individual						
N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Satisfacción en el trabajo						
1.	¿Cree usted que la empresa le da un ambiente laboral satisfactorio?					
2.	¿Considera usted que se siente satisfecho en su trabajo dentro de la empresa?					
Indicador 02: Personalidad						
3.	¿Considera usted que la empresa considera la personalidad de sus trabajadores al momento de evaluarlos?					
4.	¿Piensa usted que su personalidad le ayuda a tener buenas relaciones con sus compañeros?					
Indicador 03: Percepción						
5.	¿Piensa usted que las percepciones laborales que perciben los trabajadores previenen riesgos a la empresa?					
6.	¿Considera usted que la percepción del entorno laboral en la empresa es agradable?					
Dimensión 02. Clima organizacional						
Indicador 01. Responsabilidad						
7.	¿Cree usted que maneja bien sus responsabilidades en su área dentro de la empresa?					
8.	¿Piensa usted que la empresa lo considera un trabajador responsable?					
Indicador 02: Recompensa						
9.	¿Considera usted que la empresa se preocupa por recompensar a sus trabajadores?					
10.	¿Cree usted sus compañeros se sienten bien recompensados por la empresa?					
Indicador 03: Identidad						
29.	¿Cree usted identificarse con la empresa donde labora?					
11.	¿Piensa usted que sus compañeros se sienten identificados con la empresa?					
Dimensión 03. Comportamiento grupal						
Indicador 01. Trabajo en equipo						
12.	¿Considera usted que su equipo de trabajo es competitivo para que la empresa logre sus objetivos?					
13.	¿Cree usted que en su equipo de trabajo respetan las opiniones de sus compañeros?					
Indicador 02. Conflicto						
14.	¿Supone usted que Existe rivalidad entre equipos de trabajo?					
15.	¿Piensa usted que la empresa deberá conocer los conflictos de sus trabajadores para tomar decisiones?					
Indicador 03. Liderazgo						
16.	¿Cree usted que existe unión entre los equipos de trabajo de la empresa?					
17.	¿Considera usted que el liderazgo de su gerente propicia un buen ambiente laboral?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: Diseño de puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que la variedad de habilidades es importante para la empresa?	x		X		X		
2	¿Piensa usted que la empresa toma en cuenta sus diversas habilidades para lograr los objetivos?	x		X		X		
3	¿Considera usted que la empresa le da suficiente libertad para realizar su trabajo?	x		X		X		
4	¿supone usted que la empresa da autonomía suficiente a sus demás compañeros?	x		X		X		
5	¿Considera usted que la empresa debe brindar una retroalimentación a sus trabajadores?	x		X		X		
6	¿Cree usted que una retroalimentación es importante para que la empresa logre sus objetivos?	x		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Rediseños de puestos de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Piensa usted que la empresa debería considerar como una alternativa la rotación de puestos para sus trabajadores?	x		X		X		
8	¿Cree usted que un cambio de puesto dentro de la empresa mejoraría su desempeño laboral?	x		X		X		
9	¿Considera usted que la empresa debería considerarlo para un puesto con más responsabilidad?	x		X		X		
10	¿Cree usted que una ampliación de puesto en el trabajo dentro de la empresa puede ayudar en su desarrollo profesional?	x		X		X		
11	¿Piensa usted que la empresa debería aplicar la expansión de puesto para con sus trabajadores?	x		X		X		
12	¿Considera usted que el enriquecimiento de puestos es importante dentro de la empresa?	x		X		X		
	DIMENSION 3: Programa de pago variable	Si	No	si	no	si		
13	¿Cree usted que la empresa debería contar con un programa de pago variable para sus trabajadores?	x		X		X		
14	¿supone usted que un programa de pago variable puede mejorar su situación económica?	x		X		X		
15	¿considera usted que la participación en las ganancias mejoraría la situación económica de sus compañeros?	x		X		X		
16	¿Piensa usted que la empresa tiene suficientes ganancias para que sus trabajadores puedan participar en las ganancias?	x		X		X		

17	¿Cree usted que la empresa considera a sus trabajadores en el reparto de utilidades?	x		X		X		
18	¿Piensa usted que el reparto de utilidades se hace de una manera equitativa dentro de la empresa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

(Mg): Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administraciones

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

formulado. Metodología

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

³Claridad: 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.



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Experto Informante.

Firma del



¹Pertinencia:

El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia:

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad:

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento individual	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que la empresa le da un ambiente laboral satisfactorio?	x		X				
2	¿Considera usted que se siente satisfecho en su trabajo dentro de la empresa?	x		X		X		
3	¿Considera usted que la empresa considera la personalidad de sus trabajadores al momento de evaluarlos?	x		X		X		
4	¿Piensa usted que su personalidad le ayuda a tener buenas relaciones con sus compañeros?	x		X		X		
5	¿Piensa usted que las percepciones laborales que perciben los trabajadores previenen riesgos a la empresa?	x		X		X		
6	¿Considera usted que la percepción del entorno laboral en la empresa es agradable?	x		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que maneja bien sus responsabilidades en su área dentro de la empresa?	x		X		X		
8	¿Piensa usted que la empresa lo considera un trabajador responsable?	x		X		X		
9	¿Considera usted que la empresa se preocupa por recompensar a sus trabajadores?	x		X		X		
10	¿Cree usted sus compañeros se sienten bien recompensados por la empresa?	x		X				
11	¿Cree usted identificarse con la empresa donde labora?	x		X		X		
12	¿Piensa usted que sus compañeros se sienten identificados con la empresa?	x		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que su equipo de trabajo es competitivo para que la empresa logre sus objetivos?	x		X		X		
14	¿Cree usted que en su equipo de trabajo respetan las opiniones de sus compañeros?	x		X		X		
15	¿Supone usted que Existe rivalidad entre equipos de trabajo?	x		X		X		
16	¿Piensa usted que la empresa deberá conocer los conflictos de sus trabajadores para tomar decisiones?	x		x		X		

17	¿Cree usted que existe unión entre los equipos de trabajo de la empresa?	x		X		X		
18	¿Considera usted que el liderazgo de su gerente propicia un buen ambiente laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administradora

DNI: 10797162

Especialidad del validador:
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Metodología

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

³Claridad: 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.


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Experto Informante.

Firma del

¹Pertinencia:

El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Revelancia:

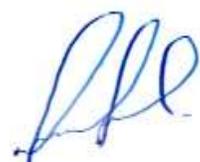
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad:

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



Anexo 5. Matriz de Datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
Trabajador 1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Trabajador 2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
Trabajador 3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
Trabajador 4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Trabajador 5	2	3	2	2	4	1	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	3	1
Trabajador 6	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2
Trabajador 7	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Trabajador 8	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4
Trabajador 9	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5
Trabajador 10	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador 11	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	5	5	2	2	3	4	2
Trabajador 12	3	2	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	3	1	3	2	3	1
Trabajador 13	4	3	2	1	5	4	3	5	2	1	2	3	1	4	5	5	3	1
Trabajador 14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	4	3	1
Trabajador 15	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trabajador 16	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trabajador 17	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Trabajador 18	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Trabajador 19	1	2	3	4	4	5	2	2	1	3	3	4	5	4	5	3	2	1
Trabajador 20	1	2	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5
Trabajador 21	1	3	3	2	1	3	4	2	5	5	1	3	5	1	5	3	2	4
Trabajador 22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador 23	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3
Trabajador 24	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Trabajador 25	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador 26	1	3	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	4	5	1	3
Trabajador 27	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
Trabajador 28	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
Trabajador 29	4	3	4	2	5	2	5	1	4	2	4	1	2	2	3	3	4	2
Trabajador 30	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	4	5
Trabajador 31	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	4	1	3	1
Trabajador 32	3	4	3	4	1	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	2	3	4
Trabajador 33	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador 34	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	1	4	5	1	3	4	2
Trabajador 35	2	4	1	5	5	2	4	3	2	4	1	5	2	4	3	1	4	2
Trabajador 36	3	5	1	3	2	4	1	1	4	4	5	5	2	4	3	5	5	2
Trabajador 37	2	4	3	1	5	2	4	3	5	4	1	3	4	5	2	5	1	1

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
Trabajador 1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
Trabajador 5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
Trabajador 6	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4
Trabajador 7	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Trabajador 8	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
Trabajador 9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
Trabajador 10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador 11	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	5	4	3	5	1	3	4	1
Trabajador 12	3	3	4	5	3	4	4	2	4	3	2	4	3	5	3	4	4	5
Trabajador 13	4	3	1	3	3	4	3	5	4	2	2	1	3	2	4	1	3	3
Trabajador 14	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4
Trabajador 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Trabajador 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Trabajador 19	4	5	1	4	2	3	5	2	5	2	3	3	2	4	1	5	1	4
Trabajador 20	4	3	5	1	4	3	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	5	5
Trabajador 21	5	1	4	1	4	5	4	5	1	3	5	5	4	1	4	5	3	5
Trabajador 22	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 23	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	4	4	3
Trabajador 24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 25	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5
Trabajador 26	2	5	4	2	2	4	5	5	2	3	3	1	1	2	3	4	5	5
Trabajador 27	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4
Trabajador 28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Trabajador 29	2	1	4	2	4	3	2	4	5	1	5	2	5	2	4	5	3	5
Trabajador 30	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5
Trabajador 31	4	2	4	2	3	4	4	5	2	5	4	2	4	5	5	5	5	3
Trabajador 32	1	4	3	4	2	1	4	5	3	5	1	3	4	2	3	4	2	4
Trabajador 33	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	1	5	2
Trabajador 34	4	3	1	2	2	3	3	2	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3
Trabajador 35	5	5	3	2	4	4	5	3	1	3	2	5	2	3	4	4	5	1
Trabajador 36	1	2	3	4	2	4	5	2	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4
Trabajador 37	3	3	2	4	5	2	5	2	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5

Anexo 6. Propuesta de valor

En este presente trabajo de investigación con respecto a la propuesta de valor se da a razón de que las empresas inmobiliarias, especificando la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima, deberá considerar la importancia en brindar mayor atención en las actividades laborales que realizan sus trabajadores de sus diferentes áreas con la finalidad de poder determinar sus comportamientos individuales y grupales dentro la empresa, tanto personales como con sus compañeros y/o equipos de trabajo, así como frente a los cambios que pueda atravesar la empresa; asimismo la empresa deberá corroborar si los trabajadores se sienten lo suficientemente motivados al momento de realizar sus labores, tanto económicas y emocionales, así como lograr ser competitivos.

Todo esto se deberá hacer con la finalidad de poder buscar alternativas que permitirán que los trabajadores puedan mejorar considerablemente, el clima laboral, una mejor comunicación entre colaboradores y jefes, así como la suficiente motivación mediante un diseño de un puesto de trabajo, reconocimiento por sus habilidades, beneficios en base a sus méritos etc., ya que de ello va a depender que se tenga un mejor comportamiento organizacional y se puedan generar una mayor ambiente laboral más comprometido, confianza y lograr lazos más fuertes entre empleador y el trabajador, teniendo en cuenta que el trabajador pasa su mayor tiempo laborando dentro de la empresa, ello va a permitir que el trabajador pueda realizar sus actividades laborales con mayor eficacia y eficiencia, sabiendo que la empresa inmobiliaria Pozo S.A.C.-Lima valora sustantivamente su trabajo.