



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto  
Salaverry – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: Sagastegui Aguilar, Rosa Florida  
ORCID: (0000-0002-7273-6901)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry  
ORCID: (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2019

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Mg. Tello Yance Filoter**

**Presidente**

---

**Mg. Mendoza Giusti Rolando**

**Secretario**

---

**Mg. Henry Villacorta Valencia**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mi madre por su apoyo incondicional para culminar con éxito la presente investigación, esta victoria va para ti madre mía.

A mis hermanos que de una y otra manera me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **AGRADECIMIENTO**

El profundo agradecimiento a Dios, quien nos dio la vida y el intelecto para poder lograr una meta más de ser Mg. en Administración de la Educación.

A mi familia, dándome los ánimos siempre para no rendirme nunca por mis objetivos trazados.

A la I.E “Salaverry” de alto Salaverry, en donde se me brindó la oportunidad de ejecutar el presente trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, a las autoridades de la Escuela Académico Profesional de posgrado, por el apoyo y las facilidades prestadas.

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, Rector – Fundador de la Universidad Cesar Vallejo; y, a todos los profesores de la Escuela Académico Profesional de Posgrado; en especial, al Asesor Mg. Henry Villacorta Valencia, por su asesoramiento y dedicación que permitieron realizar con éxito el presente trabajo.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

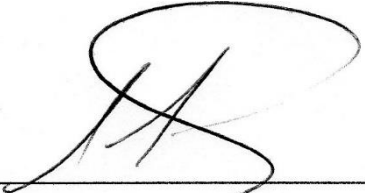
Yo, Rosa Florida Sagastegui Aguilar, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 45971741, con la tesis titulada “Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados. Por lo tanto los resultados presentados en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 27 de Julio de 2019



---

Br. Sagastegui Aguilar, Rosa Florida.  
DNI N° 45971741

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>II. MÉTODO</b> .....	27
2.1 Tipo y Diseño de investigación .....	27
2.2 Operacionalización de variables.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo .....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	32
2.5. Método de análisis de datos.....	34
2.6 Aspectos Éticos.....	35
<b>III. RESULTADOS</b> .....	36
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	44
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	47
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	48
<b>REFERENCIAS</b> .....	49
<b>ANEXOS</b> .....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Parámetros estadísticos de los resultados obtenidos en comportamiento organizacional y sus dimensiones, en docentes de la i.e. “Salaverry” de alto Salaverry - 2019. ....	36
Tabla 2. Nivel de comportamiento organizacional en docentes de la I.E. “Salaverry” de alto Salaverry - 2019.....	36
Tabla 3. Comportamiento organizacional por dimensiones .....	37
Tabla 4. Parámetros estadísticos de los resultados obtenidos en satisfacción laboral y sus dimensiones, en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry - 2019.....	38
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry- 2019.....	39
Tabla 6. Satisfacción laboral por dimensiones .....	40
Tabla 7. Docentes según su Satisfacción laboral y Comportamiento organizacional de la I.E Salaverry – Año: 2019. ....	41
Tabla 8. Correlación entre las dimensiones de comportamiento organizacional y la variable satisfacción laboral, en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry - 2019 .....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2. Nivel de comportamiento organizacional en docentes de la I.E “Salaverry” de alto Salaverry - 2019.....	37
Figura 3. Comportamiento organizacional por dimensiones.....	38
Figura 4. Nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry- 2019.....	39
Figura 5. Satisfacción laboral por dimensiones.....	40
Figura 6. Docentes según su satisfacción laboral y comportamiento organizacional de la i.e salaverry – año: 2019.....	41



## RESUMEN

La presente investigación denominada Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019, de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transeccional, tiene como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes. Para el logro de ello, se aplicó en una muestra conformada por 53 docentes de los cuales 10 docentes son de inicial, 24 docentes de primaria y 19 de secundaria utilizando un cuestionario sobre Comportamiento organizacional de 35 ítems, que consta de siete dimensiones: Propósitos, Estructura, Relaciones, Recompensas, Liderazgo, Mecanismos útiles y Actitud hacia el cambio y un cuestionario sobre Satisfacción laboral que consta de 23 ítems dividida en cinco dimensiones: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente de trabajo, Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca del trabajo y Satisfacción con la participación. Los resultados demuestran que: El nivel de Comportamiento organizacional de los docentes y en cada una de sus dimensiones Recompensas, mecanismos útiles, propósito, estructura, liderazgo, relaciones y actitud ante el cambio, se ubican en el nivel Ausencia de problemas. El nivel de Satisfacción laboral de los docentes y en las dimensiones satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción intrínseca del trabajo se ubican en el nivel alto, mientras que en la dimensión satisfacción con las presentaciones recibidas se ubican en el nivel medio. No existe correlación significativa entre el Comportamiento organizacional y la Satisfacción laboral en los Docentes. Así mismo, no existe correlación significativa entre Comportamiento organizacional y las dimensiones Satisfacción intrínseca del trabajo, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con las prestaciones, Satisfacción con la supervisión y Satisfacción con la participación.

**Palabras clave:** Comportamiento organizacional. Satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The present research called Organizational Behavior and Job Satisfaction in the I.E "Salaverry" of Alto Salaverry - 2019, of an applied type, descriptive level and transectional correlational design, aims to determine the relationship between organizational behavior and job satisfaction in teachers. To achieve this, it was applied in a sample consisting of 53 teachers of which 10 teachers are initial, 24 primary and 19 secondary teachers using a questionnaire on organizational behavior of 35 items, which consists of seven dimensions: Purposes, Structure, Relationships, Rewards, Leadership, Useful Mechanisms and Attitude towards change and a questionnaire on job satisfaction that consists of 23 items divided into five dimensions: Satisfaction with supervision, Satisfaction with the work environment, Satisfaction with the received services, Satisfaction intrinsic of work and satisfaction with participation. The results show that: The level of organizational behavior of teachers and in each of its dimensions Rewards, useful mechanisms, purpose, structure, leadership, relationships and attitude to change, are located at the level Absence of problems. The level of job satisfaction of teachers and in the dimensions satisfaction with participation, satisfaction with supervision, satisfaction with the physical environment and intrinsic satisfaction of work are located at the high level, while in the satisfaction dimension with the presentations received. located in the middle level. There is no significant correlation between Organizational Behavior and Job Satisfaction in Teachers. Likewise, there is no significant correlation between organizational behavior and the dimensions of intrinsic satisfaction of work, satisfaction with the physical environment, satisfaction with benefits, satisfaction with supervision and satisfaction with participation.

**Keywords:** Organizational behavior. Work satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas mundialmente sufren cambios y han aparecido una serie de cuestionamientos que intentan analizar distintos aspectos que van más allá del ámbito educativo, con la intención de brindar un mejor servicio en este mundo cada vez más competitivo. En lo relacionado al ámbito estrictamente laboral se han hecho intentos por investigar a profundidad el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral, ambos aspectos relevantes por tener relación directa en los resultados del servicio brindado; sin embargo, los centros educativos no echan mano de la posibilidad de investigar estos factores y a partir de los resultados plantear alternativas de mejoría si fuese necesario y así brindar un mejor servicio.

El comportamiento organizacional influye continuamente, recíprocamente y generan en los docentes y la I.E. y la satisfacción laboral es el estado anímico que tiene un docente respecto a factores de satisfacción de su centro de trabajo.

Sobre estos dos aspectos, comportamiento organizacional y satisfacción laboral, la literatura consultada ofrece posturas variadas y entre esta gama de posibilidades Chiavenato (2011) afirma que, ciertas propiedades del comportamiento organizacional pueden motivar determinadas conductas. Es decir, el comportamiento es tan relevante que según como fuese este, la conducta del trabajador se va a ver modificada y, por lo tanto, al menos eso parece ser, influirá en su nivel de satisfacción.

Internacionalmente investigaciones en comportamiento organizacional y su efecto sobre satisfacción laboral, hablan sobre la proporción y la relación que hay sobre los frutos y errores de una organización, pero nacionalmente es de suma importancia analizar éstas variables para que una organización privada o publica cumpla con sus obtejivos y fines delineados.

La relevancia del Comportamiento Organizacional es el impulsar el logro de metas benéficas eficientemente a la institución, al interno del comportamiento, debemos considerar actitudes personales la forma que influye en el entorno laboral, considerando primordial la singularidad de cada persona aprovechando principalmente sus opiniones, comportándose la organización recíprocamente la organización y los colaboradores considerando estimulaciones económicas o no, dándose incentivos no monetarios como capacitar, ayudando a sus colaboradores a superarse profesionalmente. Este campo toma muy en cuenta al personal, parte

fundamental de la institución, quienes, con la forma de sentir, creer, competir y estilos de cómo comportarse se relacionan e interactúan en la organización y generan iniciativas que generan el crecimiento de la organización y por ende la satisfacción laboral.

Chiang *et. al.* (2010) que citó a Mañas (1998), concluye diciendo que la percepción individual del comportamiento organizacional presenta influencias en cada dimensión de la satisfacción laboral, concluyen; además, que el comportamiento organizacional determina significativamente la satisfacción laboral. No obstante, sugieren que la satisfacción laboral no solo está referida al entorno laboral, sino a la forma de ser del individuo siendo un interferente.

En la Institución educativa, respecto al Comportamiento organizacional no se han definido y socializado claramente los propósitos de la institución, falta fortalecer la división del trabajo para el cumplimiento de las metas, la estructura organizativa sí ayuda a cumplir las metas, el liderazgo del director académico y coordinadores, medianamente guían el proceso educativo, la interacción en el trabajo es positivo, sin embargo, se carece de estímulos al docente, los mecanismos útiles como son la supervisión, información, mecanismos para el trabajo en equipo, la planificación y el monitoreo, no es una práctica que permite el mejoramiento continuo, reflejándose muchas veces en la resistencia al cambio. Los docentes según la Satisfacción laboral están orgullosos con la labor docente realizada, sin embargo, están poco satisfechos con las oportunidades ofrecidas para poder hacer innovaciones, así mismo, están pocos satisfechos con el ambiente físico, tales como limpieza e higiene, iluminación de las aulas y con el entorno físico que no prioriza las áreas verdes. Existe insatisfacción por el monto salarial percibido, las oportunidades de promoción y por la supervisión realizada, sin embargo, el docente satisfecho se siente satisfecho por el apoyo recibido por el director para poder participar activamente en la institución educativa.

A todo lo antedicho se debe añadir, el comportamiento organizacional y satisfacción laboral, para muchos autores, es la unión de percepciones personales; es decir, aspectos subjetivos, con aspectos objetivos. Esta característica subjetiva tal vez sea el inconveniente por el cual muchos directivos se muestran renuentes a investigar la relación entre comportamiento organizacional y satisfacción. Sin embargo, Martín (2010) plantea que sí es posible hacer mediciones al comportamiento organizacional y a partir de los resultados establecer su relación con otros factores, como la

satisfacción laboral. Este estudio apunta a esto último y pretende identificar en una institución educativa cuando se relacionan sus variables de comportamiento organizacional y satisfacción laboral se relacionan.

Se revisó trabajos previos sobre información mundial internacional como nacional referente a Comportamiento Organizacional y Satisfacción Laboral, siendo más relevantes las siguientes:

Internacionalmente, Jaick *et. al.*(2010) realizaron en México, un trabajo sobre Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, cuya muestra de 33 docentes, correspondientes a 22 instituciones, cuyo objetivos centrales fueron identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado), utilizándose el instrumento de Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente; concluyendo que, los ítems con los promedios más bajos, se refieren al aspecto físico ventilado; percepción al remunerarse económicamente y cómo supervisan los directores. Además, dependerá del baeremo que el docente obtendrá siendo de 0-33% bajo; 34%-66% medio; y 67%-100% alto, obeniéndose que las variables son muy significativas y se corelacionanan positivamente ( $r = 0.852, = \alpha = 0.01$ ).

Del mismo modo, Jiménez *et. al.*(2012) ejecutaron en Brasil, un trabajo llamado “Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes”, analizaron si la variable Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral se relacionan, cuya muetra fueron 89 docentes provenientes de centros de educación municipal de la ciudad de Rengo-Chile. Para recabar información se aplicaron la escala de Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral, concluyendo que 40.5% docentes tienen nivel alto de satisfacción laboral, 32.6% en bajo, 14.2% muy altos, 9.0% en moderdo, y 3.4% en muy bajo. La Satisfacción laboral según Burnout está correlacionada muy significativamente con Agotamiento emocional ( $r=-0.341; p<0.05$ ), Supervisión ( $r=-0.319; p<0.05$ ); Prestación ( $r=-0.322; p<0.05$ ); Satisfacción Intrínseca ( $r=-0.388; p<0.05$ ) y Participación ( $r=-0.431; p<0.05$ ), y solamente el Ambiente Físico no tiene relacionada con Agotamiento Emocional ( $r=-0.197; p>0.05$ ).

Por su parte, Anaya y Suárez (2017) realizaron en Madrid, un trabajo sobre “Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional”, cuya muetra fue 2562 profesores ubicados por toda España, utilizando la Escala de evaluación de Satisfacción Laboral para Profesorandos, consistiendo en 32 facetas, que es valido, convergente,

discriminante, y con adecuada solidez internamente, concluye que los profesorados tienen una satisfacción laboral global media alta.

Nacionalmente, Ramos (2016) en su trabajo llamado “Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja – periodo 2015”, planteó los objetivos centrales de evaluar el comportamiento organización y la satisfacción laboral, aplicada en 48 colaboradores, utilizando el diseño correlacional y para medir ambas variables se utilizó el cuestionario como instrumento, mismos que han sido sometidos a validez y confiabilidad, habiéndose registrado un  $\alpha = 0.822$  y  $\alpha = 0.812$ , respectivamente, concluyendo que, el 42% tiene un comportamiento organizacional inadecuado, el 40% regular y el 18% adecuado, determinándose que rotar constantemente e involuntariamente a los colaboradores está perjudicando a la organización, pero si hay una rotación elevada el servicio prestado por la organización aumentará en sus costos, influyendo al reclutar, seleccionar y capacitar a los colaboradores; por otro lado el 54% de colaboradores tiene una satisfacción laboral regular, el 25% inadecuado y el 21% adecuado; el comportamiento organizacional, está correlacionado moderadamente e inversamente con éstas variables estudiadas.

Por su parte, Vargas (2015) al trabajar en la “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” de la ciudad de Lambayeque”, identificó el nivel de satisfacción clima organizacional, en 86 docentes, para medirles su nivel de satisfacción laboral, utilizó una encuesta con escala de Likert, concluyendo que el 82.4% están poco satisfechos en su trabajo, y que el 4.7% se encuentra contento trabajando, obteniéndose una influencia de la variable satisfacción laboral y clima organizacional mínimamente positivo, debiéndose tomar en cuenta otros factores que podrían afectar desarrollar el clima organizacional correctamente.

Del mismo modo Quezada (2014), cuya investigación llamada “El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012”, planteó como objetivos fundamentales como determinar los niveles de liderazgo transaccional, asumiendo el diseño correlacional, se desarrolló en una población de 99 docentes y 7 directores, y para recabar información se utilizaron encuestas confiables, habiéndose determinado un valor de 0.694 en el coeficientes del alfa de

Cronbach, al momento de medirse el liderazgo transaccional y 0.986 en el comportamiento organizacional, concluye que: las dimensiones del comportamiento organizacional, el 40.5% mencionan que ocasionalmente se direcciona y se estimula la excelencia en las instituciones públicas, el 26% casi nunca, el 19.1% casi siempre, el 9.5% nunca y el 4.8% siempre; por otro lado, el 38.1% dicen que ocasionalmente el trabajo es en equipo y se solucionan los conflictos en las instituciones públicas, el 28.6% casi nunca, el 19.1% casi siempre, el 9.5% siempre y el 4.8% nunca; también, el 37.5% dicen en ocasiones hay responsabilidad y acomodamiento de las condiciones de trabajo que se pueden estar dando en las instituciones Públicas, el 21.5% casi nunca, el 17.9% casi siempre, el 14.3% siempre y el 8.9% nunca; relacionándose significativamente el liderazgo transaccional y comportamiento organizacional.

Localmente, Morales (2016) realizó en la ciudad de Trujillo una investigación llamada “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016”, trabajó con una muestra de doscientos setenta y seis trabajadores, concluyendo que, la satisfacción laboral tiene un nivel medio; relacionándose significativamente ambas variables, es decir si los directores se abocan a corregir los factores pertenecientes al clima organizacional, esto va influir positivamente en el bienestar laboral de los empleados.

Salazar (2018), al investigar sobre el “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del colegio particular San José Obrero Marianistas, en el año 2017”, planteó como objetivos fundamentales la identificación del nivel de satisfacción laboral del clima organizacional en los docentes del colegio particular San José Obrero, durante el año 2017, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, desarrollándose en 137 docentes de todos los niveles; siendo recogida la información aplicándose cuestionarios que medirán el clima organizacional adaptación del cuestionario de Litwin y Stringer aplicado por Contreras y Matheson y el cuestionario que midió la Satisfacción laboral adaptado de Meliá y Peiró, concluyó que los docentes del colegio particular San José Obrero Marianistas, en el año 2017, obtuvo una media en un nivel Alto en Satisfacción Laboral (99.88) con un 92.3% (96 de docentes), así mismo, el promedio de todas las dimensiones: satisfacción intrínseca del trabajo (17.6) con un 95.2% (99 docentes), satisfacción con el ambiente físico (22.7) con un 97.1% (101 docentes), y

satisfacción con las prestaciones recibidas (17.0) con un 91.3% (95 docentes), satisfacción con la supervisión (21.0) con un 83.7% (87 docentes) y satisfacción con la participación (21.5), con el 89.4% (93 docentes) también están en un nivel alto.

Se han encontrado teorías relacionadas sobre Comportamiento Organizacional que:

Según Hellriegel y Slocum (2009), el Comportamiento Organizacional, estudia a las personas individualmente y grupalmente en el contexto laboral internos influyendo a la seguridad de la persona, equipo y organización” (p.4)

Por su parte Chiavenato (2009) y Robbins (2013), relatan que el comportamiento organizacional “estudia a cada persona y grupos que están en una organización” (p.6). Está influenciado por los integrantes sobre su organización y el dominio que la organización ejerce sobre sus miembros para mejorar su efectividad. Con el entendimiento del ser humano en la organización se hace posible buscar soluciones a los problemas encontrados y también sacar el máximo de aprovechamiento de las cualidades de esos individuos, eso implica automáticamente en calidad de vida organizacional, mayor productividad, también satisfacción de los clientes y los colaboradores, con ello abrirá espacio para la creatividad e innovación. Lo que podemos observar entonces es que la utilización de las técnicas de comportamiento organizacional es imprescindible al desarrollarse una organización.

Según Schermerhorn (2007), el comportamiento organizacional estudia a una persona y grupos en el ámbito organizacional. Aprender comportamiento organizacional es bueno para la comprensión del contexto laboral relacionado a cada persona.

Cuando se generan resultados quiere decir que el comportamiento organizacional está influenciando en ellos, ésta influencia puede ser externa o interna, siendo importante saber cómo piensan los trabajadores en: a) factores para liderar y direccionar las prácticas (autócrata, decisivo, paternalista, informativo y interactivo); b) el sistema serio y la estructura organizacional (sistema de comunicaciones, relaciones dependientes, promociones, retribuciones); y c) adquisición de sobrellevar el trabajo (incentivos, apoyo social, interaccionar entre personas). (Kiniki y Kreitner, 2003).

En la presente investigación se define Comportamiento Organizacional como una interacción continua que se ve influenciada recíprocamente entre los trabajadores



y su organización con el fin de guiar su estado conductual para lograr objetivos. (Chiavenato, 2009 y Robbins, 2013)

El Comportamiento Organizacional se encuentra formado por 4 componentes: influencias ambientales, procesos individuales, procesos grupales e interpersonales y procesos organizacionales.

En cuanto a los procesos individuales, se realizan conjeturas en las personas del trabajo, vigilan diferentes momentos en acciones de distracción. El comportamiento personal está basado en el desempeño organizacional, siendo determinante para una gestión segura.

El componente que se refiere a procesos de grupo e interpersonal se refieren a comprender y orientar a los grupos y asuntos sociales; los participantes de los equipos tienen que eliminar las barreras de forma hábil para lograr objetivos.

En cuanto a comprender y direccionar los procesos e inconvenientes organizacionales, todos los colaboradores tienen que conocer claramente sus funciones y el proyecto de la organización.

Estos cuatro elementos son significativos en la orientación del conjunto humano para lograr fines y objetivos de la organización trazados, así como su realización personal, motivada por incentivos adecuados que le generen satisfacción personal. El efecto que los sujetos, los conjuntos y la organización plasman en el comportamiento al interior de la organización, tiene como principal enfoque que el comportamiento organizacional, tiene como objetivo aplicar sus teorías al incremento de la mejor organizacional. El progreso organizacional tiene en el comportamiento organizacional, un instrumento que proporcionará elementos precisos que permiten la identificación de procesos de desarrollo personal, grupal y organizacional, empleando conocimientos y destrezas de carácter sistemática.

Según, Chiavenato (2009) y Robbins (2004), tiene tres niveles de comportamiento organizacional: La conducta individual, la conducta de grupo y la estructura organizacional

Según Chiavenato (2009), la conducta individual, es saber comprender y direccionar el comportamiento personal, pero Robbins y Judge (2013), dicen, el desempeño individual están basados organizacionalmente en el rendimiento, siendo imprescindible comprenderla. La teoría motivacional dice y anuncia cómo se define y surge el comportamiento personal. Por ello, es importante tener en cuenta que motivarse individualmente y la destreza de interactuar en el trabajo interactúan en el

desarrollo del desempeño. Así mismo, los incentivos que se establecen a partir de las evaluaciones de desempeño, influyen directamente en el adiestramiento competitivo de los trabajadores de la organización. Por ello, es una buena práctica aplicar un sistema de motivación e incentivos organizacionales para mejorar el desempeño laboral.

La Conducta grupal de acuerdo con Chiavenato (2009), se refieren a comprender y direccionar a los grupos socialmente. Por su parte, Robbins y Judge (2013), dicen que el ámbito grupal e influir entre personas afectan significativamente la organización. El sistema social consta de dos componentes: El sistema interno, conformado por la actividad, interacción y sentimiento dado y obtenido por el conjunto de estos elementos, que está establecido por la directiva.

Los grupos se van formando administrativamente, creándose conjuntos de trabajo que realizan labores y deberes determinantes (grupos formales), pero también pueden formarse por el comportamiento de los trabajadores (grupos informales) que tienen un mismo interés organizacional, pero son muy conflictivos.

Cada grupo al interactuar con otros van a desarrollar diferentes cualidades estructurales, coherentes, así como funciones siguiendo normas y realizando procesos, resultando una cooperación o una competición grupal. Sin embargo, si hay conflictos éstos serán positivos o negativos dependiendo de la magnitud, así que los grupos formales como los informales tienen un líder lo cual es importante en una organización.

De acuerdo con Chiavenato (2009), el nivel organizacional reside en comprender y direccionar los procesos y dilemas organizacionales, definido como “Una Organización son conjuntos de personas que actúan juntas, dividiendo las acciones adecuadamente alcanzando un fin en común...son dependientes de las acciones y esfuerzos agrupados de varios individuos que ayudan en su trabajo. Los recursos humanos se constituyen por sujetos y grupos”. Chiavenato (2009, p. 24). También plantea que: “El estudio de Comportamiento Organizacional tiene que empezar por las organizaciones, empezando a desarrollarse el comportamiento. Las agrupaciones tienen una función abierta, interactúan siempre con su entorno”. Chiavenato (2009, p. 25). Según Robbins y Judge (2013), sostienen que la Estructura de una organización es: “distribuir formalmente los empleos adentro de una organización, lo cual va a involucrar decisiones sobre la especialidad del empleo, de los oficinas, cadena de mando, extensión de control, cuando se centraliza y

formaliza” (p. 237). Así mismo, Salazar (2012) citó a Gibson (2002), dice que la estructura y diseño de la organización, particularidades individuales, y la influencia interpersonal y grupal son primordiales para saber cómo se comporta una persona en una organización, sin embargo, gerencia tiene que entender primero cual es la estructura de su organización.

Existen teorías del comportamiento organizacional que se fundamentan en las teorías de Schermerhorn (2010), Alles (2007) y Robbins (2004).

La teoría ERC de AlderFer (Robbins, 2004), se relaciona estrechamente con la de Maslow, proponiendo que existen 3 necesidades primordiales como Existencia que relacionada con necesidad fisiológicas y de seguridad; lo que interacciona socialmente con terceros, soporte emocional, reconocimiento y sentido de pertenecer a un grupo; y Crecimiento centrada en el desarrollo y evolución de la persona. La teoría de las Relaciones Humanas de Schermerhorn (2010), dice a las relaciones personales como el contacto que se da entre uno o varias empleados o colegas, o entre cualquier grupo de trabajo. (Kinicki, 2003), comprobándose que el comportamiento humano se va desarrollando y determinado de acuerdo a las situaciones que el individuo va pasando. Los trabajadores se comportan de diferentes formas en el trabajo, porque se ven motivadas de muchas formas, por lo que su comportamiento puede verse reflejado supervisándolos y teniendo un buen liderazgo, ya que si no hay normas el comportamiento no se ve regulado, por lo que a teoría del comportamiento organizacional de Alles (2007), dice que cada persona o grupo siguen un comportamiento de la mano con su líder.

Según Weisbord (2016), en su Modelo de las Seis Casillas (Modelo de Weisbord), plantea que las dimensiones para medir el Comportamiento organizacional son seis: Propósito, Estructura, Relación, Recompensa, Liderazgo, Mecanismos útiles y Actitud ante el cambio, permitiendo desarrollar el clima organizacional integralmente.

El Propósito, definirán las razones de ser, entorno y carácter organizacional (Münch, 2005).

La Estructura, es la división concretada y sistemática de sus unidades de trabajo, quienes de acuerdo a sus funciones coordinan las tareas propias de la organización (Franklin, 2004).

El Liderazgo, va a influenciar en las cualidades, conductas y destrezas de mandar, alinear, producir, enlazar, constituir y mejorar el labor de los individuos y grupos logrando las metas trazadas (Madrigal, 2005).

Las Relaciones, es el proceso mediante el cual se transmite, comprende e intercambia el significado de la información para lograr consensos que se traduzcan en la cooperación, que se encuentran en un buen ambiente de relaciones humanas (Villanueva, 2010).

Las Recompensas, es el reconocimiento para evidenciar el buen desempeño de los trabajadores en la organización, garantizando la satisfacción del trabajador, ayudando a que la organización alcance, mantenga y detenga su productividad (Werther, 2008).

Los Mecanismos útiles, son sistemas y actividades que van a facilitar el trabajo de la organización, estos mecanismos (finanzas y logística, marketing, capacitación y tecnología) no tienen únicamente la función de ser de apoyo, si no que sirven como colaboración para establecer el contexto de la organización” (Robbins, 2000).

La Actitud ante el cambio, es el grado de actitud frente al diagnóstico de problemas incitados por el medio ambiente externo.

Por otro lado, tenemos a la Satisfacción laboral que:

Para Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral además de una conducta es una actitud y la definen como “la emoción auténtica relacionado a trabajo propio, resultante de evaluar sus características”. (p.31). Estos autores manifiestan, además, que no siempre los empleados contentos son mejores en la producción que los no satisfechos.

Para Chiavenato (2009) la satisfacción también es una actitud y no un comportamiento. Añade además que, “el grado de satisfacción en el trabajo atrae capacidades y los retiene, a conservar un clima organizacional de salud, motivando a las personas y conquistando su compromiso”. (p.13). Esto quiere decir medir la satisfacción laboral es preponderante para una gestión eficiente.

Para Locke (1976), citado por Chiang et. al. (2010), la satisfacción laboral “es una etapa emocionalmente satisfactoria, producto de experiencia laboral de cada individuo” (p.154). Para estos autores la definición de Locke: presume la aprobación de que la satisfacción laboral es un constructo global, abarcando etapas delimitadas de satisfacción como, el trabajo en sí, colaboradores de trabajo, y otros.

Por otra parte, hay investigadores que no limitan la definición de satisfacción laboral a las emociones y la consideran más bien una actitud que generaliza el trabajo, concluyéndose que la satisfacción laboral es una cualidad que encierra aspectos afectivos, cognitivos y conductuales. En este sentido Bravo et. al. (1996) citados por Chiang *et. al.* (2010) dicen que la satisfacción laboral es “un conjunto de cualidades desarrolladas por un individuo en un escenario profesional”. (p.156). En efecto, Peiró enfatiza en la satisfacción laboral como una cualidad frecuente que es la consecuencia de varias cualidades que un trabajador tiene respecto a diversos aspectos de su centro de trabajo.

A pesar del paso del tiempo, los estudios de Chiang et. al. (2007) siguen considerando la definición de Bravo et. al. (1996) sobre satisfacción laboral que delimitaron que es un acumulado de cualidades realizadas por individuos a un escenario laboral, que podrán relacionarse al empleo generalmente o específico.

En las organizaciones educativas, la actitud del docente, tiene que satisfacer al trabajo desempeñado, ser participante activo, estar comprometido con la educación, ser productivo y eficaz logrando las metas trazadas por la organización.

Para la presente investigación, a modo de sintetizar lo arriba expuesto y en consideración al sector educación, que es a donde apunta esta investigación, se considera la siguiente definición para satisfacción laboral: es la cualidad global o estado de ánimo que posee un trabajador respecto a diversos factores de su centro de trabajo (Bravo et. al. 1996, citados por Chiang et. al. 2010)

Rosenberg y Hovland (1960) precisaron cualidades utilizando un modelo de 3 mecanismos, estableciéndose que las cualidades predisponene a responder a una clase de incitaciones, que pueden ser afectivas, cognitivas y conductuales.

El componente afectivo, está determinado por los sentimientos que se dan ante una actitud, diferenciándose de los estados de humor, porque no son emociones que se encuentren determinadas hacia algo o una persona particularmente.

El componente cognitivo son creencias, dictámenes, conocimientos o información dada por un sujeto evoando el inci del calculo y racionio, siendo muy importante la percepción.

El componente de la conducta, es el comportamiento hacia alguien o algo.

Los valores son primordiales para estudiar el comportamiento organizacional, consituyendo la base para entender la actitud, motivación y la influencia en nuestras percepciones, clasificándose en: valores terminales referidas a los objetivos que una

persona quisiera logran en su vida, y Valores Instrumentales, referidas a comportamientos para lograr los valores terminales.

También se han encontrado teorías relacionadas sobre Satisfacción laboral que se fundamenta en la teoría expresada por Herzberg (1959, citada en Martínez, 2007) o teoría de los dos factores de la satisfacción, que dice que hay dos grupos de aspectos laborales: los sucesos que se dan dentro de la persona, interpretación personales y sucesos del trabajo, beneficiándose, reconociéndose una política empresarial, ambiente físico, seguridad laboral, colaboradores de trabajo, etc.

Janssen, de Jonge y Bakker (1999, citado en Ruiz, 2009) enumeran 4 categorías relacionadas con el trabajo y los resultados (satisfacción): Características de la tarea (Variedad, autonomía, feedback); Condiciones del trabajo (sobrecarga laboral, condiciones físicas, ambigüedad); relaciones sociales/laborales (apoyo social y participación); y condiciones de empleo (salario, seguridad laboral y oportunidades de promoción).

Por su parte Robbins (1999) va a convocar y compendiar varias cualidades influyentes a la Satisfacción Laboral, siendo primordiales:

Trabajo mentalmente desafiante: Los trabajadores prefieren que se les asignen funciones en las que puedan demostrar sus habilidades y que no sólo este relacionado a una sola tarea, y también bucan saber como está que se desempeña, ya que cuando el trabajo no tiene muchos desafíos el trabajador se siente aburrido, si embargo, el trabajo tiene que ser moderadamente difícil porque si el trabajador no lo puede realizar se verá frustrado, pero si lo realiza bien estará satisfecho.

Recompensas justas: Los trabajadores quieren ganar un salario de acuerdo a las funciones que desempeñan, ya que si esto ocurre el trabajador estará satisfecho, ya que el monto de dinero que percibe una persona se ve reflejada en la satisfacción con la que realiza su trabajo porque observa que esta siendo remunerado conforme a las funciones que desempeña, y si los ascenso en el trabajo se realizan de forma correcta estos trabajadores, posiblemente sientan Satisfacción Laboral.

Ambientes favorables del trabajo: Los trabajadores necesitan un ambiente de trabajo bueno ya sea con relación a la infraestructura como al trato, sin embargo los trabajadores prefieren lugares que no sean peligrosos o que no sean cómodos, estos ambientes deben presentar temperatura, ruido, luz etc., acorde a lo establecido legalmente, para que el trabajador no se vea perjudicado tanto en su animo como en

su salud, también hay algunos trabajadores que quisieran trabajar cerca a su casa, en empresas modernas y con equipos acordes al empleo.

Compañeros que brinden apoyo: Los trabajadores son líderes natos que buscan incrementar el clima laboral y siempre buscan apoyar a sus compañeros para desarrollar una satisfacción laboral en el trabajo.

Participación en toma de decisiones: Cuando los trabajadores participan más en la empresa mayor será la satisfacción laboral que presenten (Schuller, 1977).

Meliá y Peiró elaboraron a finales de los años ochenta un instrumento basado en cinco dimensiones que permiten una medición global de la satisfacción, a saber:

La satisfacción con la supervisión, que es el grado de satisfacción en torno a cómo tus jefes ven la tarea que estas realizando, cuantas veces te supervisan, cuantas veces te apoya y si la relación que tu jefe tiene contigo es justa y no discriminativa.

La satisfacción con el ambiente físico, es el grado de satisfacción con el ambiente físico y la zona de trabajo, limpieza, aseo y sanidad; temperatura, ventilación e iluminación.

La satisfacción con los impuestos recibidas, es cuando se cumple el contrato por parte de la empresa, como se negocia, el monto salarial, oportunidades de ser promovido y de ser formado.

La satisfacción intrínseca del trabajo, es el grado que se da trabajando, de hacer lo que uno le gusta o realizar funciones en las que nos desatacamos y así cumplir con todas las metas trazadas.

La satisfacción con la participación. Es el grado en torno a participar en disposiciones del conjunto de trabajo, de las oficinas o de la misma responsabilidad.

A partir del análisis de las dimensiones propuestas por Meliá y Peiró se concluyó que la definición operacional de satisfacción laboral son respuestas afectivas que un empleado tiene respecto a la satisfacción con la supervisión, mediante el ambiente físico, con el trabajo en sí mismo participando. Para identificar el nivel de satisfacción laboral, utilizándose el Cuestionario de Satisfacción laboral (S20/23), con 23 ítems (Adaptado de J.L. Meliá y J.M. Peiró).

Se han encontrado manifestaciones de insatisfacción laboral que se realizan de muchas formas, catalogándose en dos dimensiones, la primera está referida a su forma constructiva o destructiva, y la segunda si hay una manifestación activa o pasiva, al realizarse las probables conductas según Robbins (1999) tenemos:

Abandono, está relacionada a renunciar a la empresa y bucar otro trabajo.

Expresión, está relacionada con la opinión del personal para sugerir mejorar en el trabajo, así como analizar los problemas supervisando.

Lealtad está relacionada a cuando algo va mal en la empresa el trabajador va a esperar pasivamente su mejora., defendiendo a la empresa ante las detracciones del exterior, y estar confiado que la administración resolverá el problema sin perjudicar al trabajador.

Negligencia está relacionada con la falta de supervisión por lo tanto la situaciones negativas que se pueden dar en la empresa pueden empeorar.

Así mismo la negligencia al ser una conducta que implica abandonar algo, perjudican variables como rendimiento, producción, el ausentismo y la rotación, pero las expresiones y lealtades conllevan a hechos positivos permitiendo a los empleados conllevar momentos desafortunados o resurgir situaciones laborales satisfactorias.

Por lo que se ha planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2019?

La investigación presenta justificación práctica porque que permitió determinar si el Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral se relacionan; si bien no erradicará la problemática antes descrita, tiene la intención de convertirse en un valioso aporte que coadyuve a tomar conciencia al Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral, destacando la importancia de Comportamiento organizacional para mejorar la satisfacción laboral.

Teóricamente, permitió ahondar el conocimiento sobre comportamiento organizacional y satisfacción laboral. El comportamiento organizacional se fundamenta en los planteamientos teóricos de Chiavenato (2009), Robbins (2013) y en el Modelo de las Seis Casillas de Weisbord (2016), quien plantea que las dimensiones para medir el Comportamiento organizacional son seis: Propósitos, Estructura, Relaciones, Recompensas, Liderazgo, Mecanismos útiles y Actitud ante el cambio, permitiendo que se aborde el clima organizacional más integralmente. El comportamiento organizacional, se fundamenta en la Teoría ERC de AlderFer (Robbins, 2004), quien propone la existencia de tres necesidades básicas: Existencia, Relación y Crecimiento; en la teoría de las Relaciones Humanas de Schermerhorn (2010); y, en teoría del comportamiento organizacional de Alles (2007). La satisfacción laboral se fundamenta en los planteamientos teóricos de Bravo *et. al.* (1996), citados por Chiang *et. al.* (2010), en los aportes de Meliá y Peiró quienes



plantean cinco dimensiones para medir la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas, intrínseca del trabajo y con la participación; y, en la teoría de los 2 factores de la satisfacción, que se formula por Herzberg (1959, citada en Martínez, 2007).

Metodológicamente, este estudio genera instrumentos sometidos confiables de recolección de información para medir el nivel de Cultura de la organización y Satisfacción laboral del personal de una I.E. de Trujillo, que podría utilizarse como guía para realizar investigaciones al futuro.

Tiene relevancia social porque visto la realidad educativa en la que se desenvuelve la Institución Educativa, en la cual no existe un trabajo de investigación de este tipo; se ha realizado el presente informe que tiene por título: “El comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una institución educativa de Trujillo, 2019”. Así mismo, en relación a las consecuencias que se logren, el trabajo es relevante por la información teórica que ofrecerá, a partir de la cual, la dirección del Colegio podrá generar decisiones relevantes para una mejora en cuanto a las dos variables analizadas. Los resultados, además, permitirán complementar el diagnóstico, como se suele hacer en la organización, como parte de su plan estratégico.

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry.

### **Objetivos Específicos**

Identificar el nivel de comportamiento organizacional.

Identificar el nivel de satisfacción laboral.

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo.

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico.

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas.

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión.

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación.

### **Hipótesis General**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2019.

### **Hipótesis Específicas**

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo.

H<sub>0</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico.

H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones.

H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión.

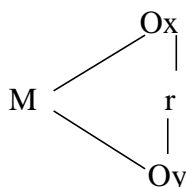
H<sub>6</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transeccional, estableciéndose relación entre Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral, distribuidas en una muestra, en un único momento del tiempo.



Dónde:

M = Muestra. Docentes de la IE “Salaverry”, del Alto Salaverry

r = Relación entre variables

Ox= Variable 1: Comportamiento organizacional

Oy= Variable 2: Satisfacción laboral

### 2.2 Operacionalización de variables

#### Variables:

#### Variable 1: Comportamiento organizacional

Es la continua interacción e influencia mutua que se dan entre las personas y la organización. (Chiavenato, 2009 y Robbins, 2013)

#### Variable 2: Satisfacción laboral

Son las actitudes globales o estado de ánimo que tiene un empleado respecto a diferentes factores de su centro de trabajo. Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) citados por Chiang, Martín y Núñez (2010)

#### Operacionalización:

**Matriz de operacioalización de la variable Comportamiento organizacional**

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Unidad de análisis	Instrumento de medición	
Comportamiento Organizacional	Para identificar el nivel de comportamiento organizacional, se ha utilizado el Cuestionario de Diagnóstico de Comportamiento Organizacional (CDO), que consta de 35 ítems. (Weisbord, 1978)	Propósito	Socialización y comprensión de objetivos y metas	1. Las metas de la institución educativa han sido socializadas y comprendidas.	Ordinal	Son los docentes que trabajan en la I.E. "Salaverry", del Alto Salaverry	Se ha utilizado el Cuestionario sobre Comportamiento organizacional, que se adaptó y validó por French y Bell (2007). Además, tiene un Alfa de Cronbach de 0.881.  El cuestionario consta de 33 ítems con siete alternativas de respuesta: Muy e acuerdo De acuerdo Levemente de acuerdo Neutral Levemente en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	
				8. Estoy personalmente de acuerdo con las metas expresadas en mi área de trabajo.				
				15. Comprendo claramente el propósito de la institución educativa.				
				22. Las prioridades de esta institución educativa son comprendidas por sus docentes.				
				Autonomía para establecer metas				29. Necesito pocos aportes para establecer las metas de mi área de trabajo.
		Estructura	División del trabajo	2. La división del trabajo de esta institución educativa es flexible.				
				9. La división del trabajo de la institución educativa propicia el logro de las metas.				
				16. La manera en que se dividen las tareas de trabajo es lógico.				
			Diseño de la estructura organizativa	23. La estructura de mi área de trabajo está bien diseñada.				
				30. La división del trabajo en la institución educativa ayuda a cumplir las metas.				
		Liderazgo	Acompañamiento	3. Mi supervisor inmediato apoya mis esfuerzos.				
				10. Las normas de liderazgo de esta institución educativa ayudan a que la institución educativa progrese.				
Logro de objetivos	17. Los esfuerzos de liderazgo del director hacen que la institución educativa cumpla con sus propósitos.							
	24. Para mí es claro cuando el director o coordinador de área trata de guiar mis esfuerzos de trabajo.							
	31. Comprendo los esfuerzos del director o coordinador de área para influir en mí y en mis colegas.							

		Relaciones	Interacción en el trabajo	4. La relación que tengo con mi supervisor es armoniosa.					
						11. Siempre puedo hablar con un compañero de trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo.			
						18. Mis relaciones con mis colegas son amistosas y profesionales.			
						25. He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.			
						32. Los conflictos que se generaron en mi centro de trabajo fueron solucionadas.			
		Recompensas	Desarrollo personal	5. Mi puesto de trabajo me ofrece la oportunidad de crecer como persona.					
			Beneficios laborales y/o remunerativos	12. La escala salarial y las prestaciones de la Institución Educativa son equitativas para todos los trabajadores.					
				19. Existe la oportunidad de ascender en esta Institución educativa.					
				26. El sueldo que recibo está acorde con la labor que desempeño.					
			Incentivos	33. Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.					
		Mecanismos útiles	Supervisión	6. Mi supervisor inmediato tiene ideas que no son útiles para el trabajo docente.					
				Información	13. Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo docente.				
				Mecanismos para Trabajo en equipo	20. La Institución educativa tiene mecanismos adecuados para trabajar en equipo.				
				Apoyo de otras áreas de trabajo	27. Otras áreas de trabajo son útiles para mi labor docente, siempre que se solicite asistencia.				
				Planificación y monitoreo	34. Los esfuerzos de planificación y monitoreo de la institución educativa son útiles para mi crecimiento y desarrollo.				
			Resistencia al cambio	7. Esta institución educativa no pone resistencia al cambio.					
		Actitud ante el cambio	Desarrollo de Políticas y procedimientos nuevos	14. Esta institución educativa no aplica suficientes políticas y procedimientos nuevos.					
				Faboreciemnto del cambio	21. Esta institución educativa favorece el cambio. 28. Ocasionalmente, me gusta cambiar cosas acerca de mi labor docente.				

### Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Unidad de análisis	Instrumento de medición	
Satisfacción laboral	Para la identificación del nivel de satisfacción laboral, se ha utilizado el Cuestionario de Satisfacción laboral (S20/23), que consta de 23 ítems. (Adaptado de J.L. Meliá y J.M. Peiró)	Satisfacción intrínseca del trabajo	Labor docente realizada	1. Estoy satisfecho con la labor docente que realizo.	Ordinal	Son los docentes que trabajan en la I.E. "Salaverry", del Alto Salaverry	Se ha utilizado el Cuestionario sobre satisfacción laboral S20/23, que se adaptó y validó por Meliá y Peiró. Además, tiene un Alfa de Cronbach de 0.867.	
			Oportunidades ofrecidas	2. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa de poder realizar las actividades en las cuales destaco.				
				3. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa de poder hacer las cosas que me gustan.				
			Objetivos y metas a alcanzar	4. Estoy satisfecho con los objetivos y metas que debo alcanzar.				
		Satisfacción con el ambiente físico	Espacio en el lugar de trabajo	5. Estoy satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad que existe en la institución educativa.				
			Entorno físico	6. Estoy satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone la institución educativa.				
				Iluminación, ventilación y temperatura				7. Estoy satisfecho con la iluminación en la institución educativa.
								8. Estoy satisfecho con la ventilación en la institución educativa.
			8. Estoy satisfecho con la temperatura de los ambientes donde ejerzo mi labor docente.					
		Satisfacción con las prestaciones recibidas	Salario recibido	10. Estoy satisfecho con el salario que recibo.				
			Oportunidades de formación	11. Estoy satisfecho con las oportunidades de formación que ofrece la institución educativa.				
			Oportunidades de	12. Estoy satisfecho con las oportunidades de				

			promoción	promoción que ofrece la institución educativa.			satisfecho (5 puntos).
			Cumplimiento del contrato	13. Estoy satisfecho con el grado en que la institución cumple el contrato de trabajo, las disposiciones y las leyes laborales.			
	Satisfacción con la supervisión		Relaciones personales	14. Estoy satisfecho con las relaciones personales que establezco con mis superiores			
			Supervisión recibida	15. Estoy satisfecho con la supervisión que ejercen sobre mi labor docente.			
			Frecuencia de supervisión	16. Estoy satisfecho con la proximidad y frecuencia con que soy supervisado.			
			Juzgado de la labor docente	17. Estoy satisfecho con la forma en que el supervisor juzga mi labor docente.			
			Igualdad y justicia de trato	18. Estoy satisfecho con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibo en la institución educativa			
			Apoyo recibido	19. Estoy satisfecho con el apoyo que recibo de mis superiores.			
	Satisfacción con la participación	Decisiones del grupo de trabajo		20. Estoy satisfecho con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi labor docente.			
				21. Estoy satisfecho con la participación en las decisiones que se toman en mi área de trabajo relativas a mi labor docente.			
		Decisiones de la institución educativa		22. Estoy satisfecho con la participación en las decisiones de mi área de trabajo relativas a la institución.			
			23. Estoy satisfecho con la forma en que se dan los acuerdos en la institución educativa sobre aspectos laborales.				

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### **Población:**

Esta investigación tuvo como unidad de estudio al personal docente de la IE. “Salaverry” del nivel inicial, primaria y secundaria. La población constó de 54 docentes, de los cuales 10 docentes son de inicial, 25 docentes de primaria y 19 de secundaria.

### **Muestra:**

La muestra estratificada por nivel educativo: 10 docentes son de inicial, 25 docentes de primaria y 19 de secundaria haciendo un total de 53 docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry.

### **Muestreo:**

Se aplicó un muestreo no probabilístico, ya que los 53 docentes han sido seleccionados de una manera intencional, teniendo en cuenta los criterios de inclusión: Estar en el Cuadro de Asignación de Personal en calidad de docente estable o contratado al 31 de diciembre de 2019, en el nivel Inicial, Primaria o Secundaria. Así mismo, se consideran como criterios de exclusión: Estar cubriendo una licencia o estar en condición de destacado.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad

### **Técnica:**

- **Encuesta.**

### **Instrumentos:**

- **Cuestionario sobre Comportamiento organizacional**

En la medición de Comportamiento Organizacional, se ha utilizado el “Cuestionario de Diagnóstico de Comportamiento Organizacional” basado en el Modelo Organizacional modificado de Seis Casillas de Weisbord (1976) citado por French y Bell (2007) que es el sustento del cuestionario, midiendo las variables: Propósitos, Estructura, Relaciones,



Recompensas, Liderazgo, Mecanismos útiles y Actitud hacia el cambio. Las 6 primeras áreas son del modelo de Weisbord, y la que está al final se agregó para dar ideas al facilitador sobre la disposición al cambio. Es un cuestionario compuesto por 35 ítems y evalúa mediante una escala de Likert de 7 puntos (muy en desacuerdo, en desacuerdo, levemente en desacuerdo, neutral, levemente de acuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo). se utilizó el modelo modificado de seis casillas de Weisbord.

Para la evaluación de la variable 1 (Comportamiento Organizacional) y las dimensiones se ha categorizado teniendo consideración de los rangos mostrados en la siguiente tabla:

Nivel	Propósitos	Estructura	Liderazgo	Relaciones	Recompensas	Mecanismos útiles	Actitud frente al cambio	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Problema serio	5.5- 7.0	5.5- 7.0	5.5- 7.0	5.5- 7.0	5.5- 7.0	5.5- 7.0	5.5- 7.0	38.2- 49.0
Problema en el funcionamiento	4.5- 5.4	4.5- 5.4	4.5- 5.4	4.5- 5.4	4.5- 5.4	4.5- 5.4	4.5- 5.4	31.2- 38.1
Neutro	3.5- 4.4	3.5- 4.4	3.5- 4.4	3.5- 4.4	3.5- 4.4	3.5- 4.4	3.5- 4.4	24.2- 31.1
Ausencia de problema	1.5- 3.4	1.5- 3.4	1.5- 3.4	1.5- 3.4	1.5- 3.4	1.5- 3.4	1.5- 3.4	10.2- 24.1
Óptimo	0- 1.4	0- 1.4	0- 1.4	0- 1.4	0- 1.4	0- 1.4	0- 1.4	0- 10.1

### **Validez y confiabilidad**

El “Cuestionario de Diagnóstico de Comportamiento Organizacional” basado en el Modelo Organizacional modificado de Seis Casillas de Weisbord (1976) citado por French y Bell (2007), es un instrumento válido y tiene un Alfa de Cronbach de 0.881, por lo tanto presenta un nivel alto de confiabilidad.

- **Cuestionario sobre satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se ha medido aplicando el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 adaptado de Meliá y Peiró. La adaptación consistió en el cambio de redacción y términos en algunos indicadores por un tema de contextualización y mejor comprensión. Entre otras modificaciones, se cambiaron los términos ‘cosas’ por ‘actividades’, ‘departamento o sección’ por ‘área’, ‘convenio’ por ‘contrato’ y ‘negociación’ por ‘acuerdos’. En el ítem 9 se replanteó la redacción sin perder el sentido del cuestionario original.

Este instrumento consta de 23 ítems repartido en 5 dimensiones que son: satisfacción con la supervisión (indicadores del 14 al 18), satisfacción con el ambiente físico (índicadores del 5 al 9), satisfacción con las prestaciones recibidas (índicadores 10 al 13), satisfacción intrínseca del trabajo (índicadores 1 al 4) y satisfacción con la participación (índicadores 19 al 23). El cuestionario va a medir la satisfacción laboral con respuestas basadas en 5 alternativas; a saber, Muy insatisfecho (1 punto), Algo insatisfecho (2 puntos), Indiferente (3 puntos), Algo satisfecho (4 puntos) y Muy satisfecho (5 puntos).

Para la evaluación de la variable 2 (Satisfacción laboral) y las dimensiones se ha categorizado considerando los rangos que se encuentran en la siguiente tabla:

Nivel	SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO	SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO	SATISFACCION CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS	SATISFACCION CON LA SUPERVISION	SATISFACCION CON LA PARTICIPACION	SATISFACCION LABORAL
Bajo	4 - 9	5 - 11	4 - 9	5 - 11	5 - 11	23 - 53
Medio	10 - 14	12 - 18	10 - 14	12 - 18	12 - 18	54 - 84
Alto	15 - 20	19 - 25	15 - 20	19 - 25	19 - 25	88 - 115

#### **Validez y confiabilidad:**

El instrumento que se validó fue el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 adaptado de Meliá y Peiró.

El instrumento para la medición de la Satisfacción laboral, ha registrado un Alfa de Cronbach de 0.867, presentando un nivel alto de confiabilidad.

### **2.5. Método de análisis de datos**

La contractación de la hipótesis y la obtención del grado de asociación entre Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral y entre sus respectivas dimensiones, se ha utilizado la prueba de Kolmogorov-Smirnov, determinándose según su función de su nivel de significancia bilateral se determinó que se tiene que usar la prueba no paramétrica de Spearman

Para poder interpretar del grado de relación positiva entre las variables se debe tener en cuenta la siguiente valoración:

---

**INTERVALO GRADO DE RELACIÓN**

---

0.0 - 0.2	Muy bajo grado de relación
0.2 - 0.4	Bajo grado de relación
0.4 - 0.6	Moderado grado de relación
0.6 - 0.8	Alto grado de relación
0.8 - 1.0	Muy alto grado de relación

---

Para evaluar la influencia se realizó el análisis de varianza unidireccional Prueba T del análisis de regresión y el coeficiente para la determinación del porcentaje de influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la IE “Salaverry” del Alto Salaverry, 2019.

## **2.6 Aspectos Éticos**

Los instrumentos fueron sometidos a validez y confiabilidad, con la finalidad de reportar información veraz. Los datos obtenidos y organizados en tablas y figuras son fidedignos por cuanto en todo momento se mantuvo la confidencialidad de las respuestas de los docentes. El trabajo es original, porque se citaron adecuadamente la bibliografía de otros autores, respetando la propiedad intelectual de los mismos.

### III. RESULTADOS

A continuación se presentan, en tablas y/o gráficos, los resultados obtenidos en el presente estudio.

**Tabla 1**

**Parámetros estadísticos de los resultados obtenidos en comportamiento organizacional y sus dimensiones, en docentes de la i.e. “Salaverry” de alto Salaverry - 2019.**

Variable y Dimensiones	N	Media	Desv. típ.	Varianza
<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	53	20.4	5.6	31.2
Propósito	53	3.0	0.8	0.6
Estructura	53	2.9	0.9	0.9
Liderazgo	53	2.8	1.2	1.5
Relaciones	53	2.5	1.1	1.2
Recompensas	53	3.4	1.1	1.1
Mecanismos Útiles	53	3.3	1.0	1.0
Actitud ante el cambio	53	2.4	0.7	0.5

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*

#### Descripción

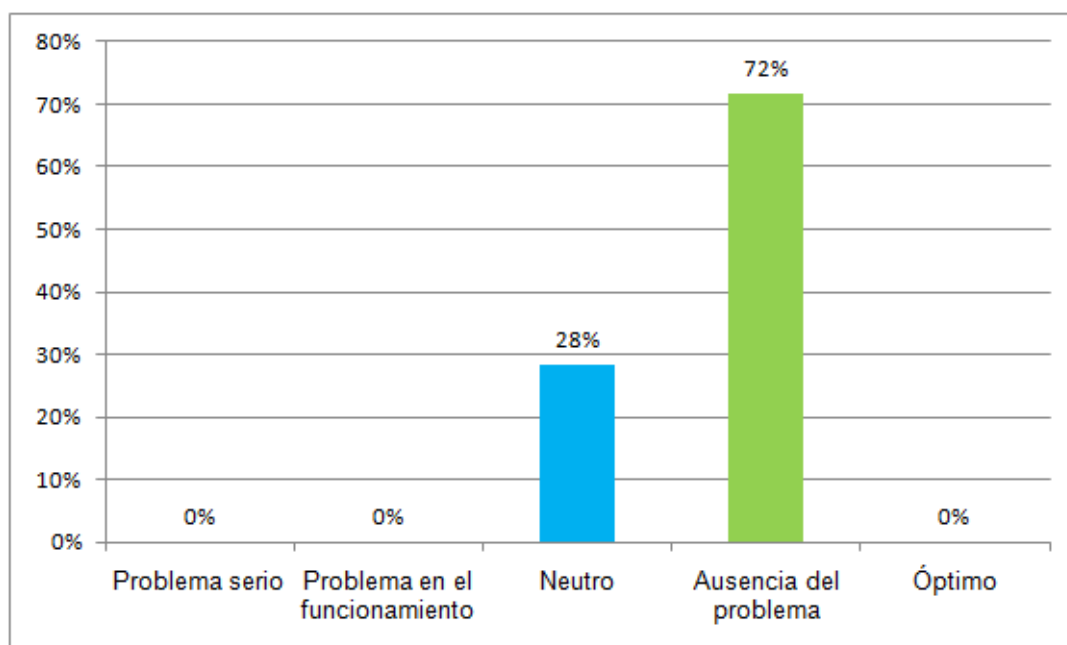
El Comportamiento organizacional de los docentes, se ubica en el nivel Ausencia de problema obteniéndose un puntaje promedio de 20.4. De igual forma las dimensiones Recompensas, mecanismos útiles, propósito, estructura, liderazgo, relaciones y actitud ante el cambio, se ubican en el nivel Ausencia de problemas obteniéndose puntajes de 3.4, 3.3, 3.0, 2.9, 2.8, 2.5 y 2.4, respectivamente.

**Tabla 2**

**Nivel de comportamiento organizacional en docentes de la I.E. “Salaverry” de alto Salaverry - 2019.**

Confianza	Escala	fi	%
Problema serio	38.2 - 49.0	0	0%
Problema en el funcionamiento	31.2 - 38.1	0	0%
Neutro	24.2 - 31.1	15	28%
Ausencia del problema	10.2 - 24.1	38	72%
Óptimo	0 - 10.1	0	0%
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>100%</b>

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*



**Figura 1**

**Nivel de comportamiento organizacional en docentes de la I.E “Salaverry” de alto Salaverry - 2019.**

**Descripción:**

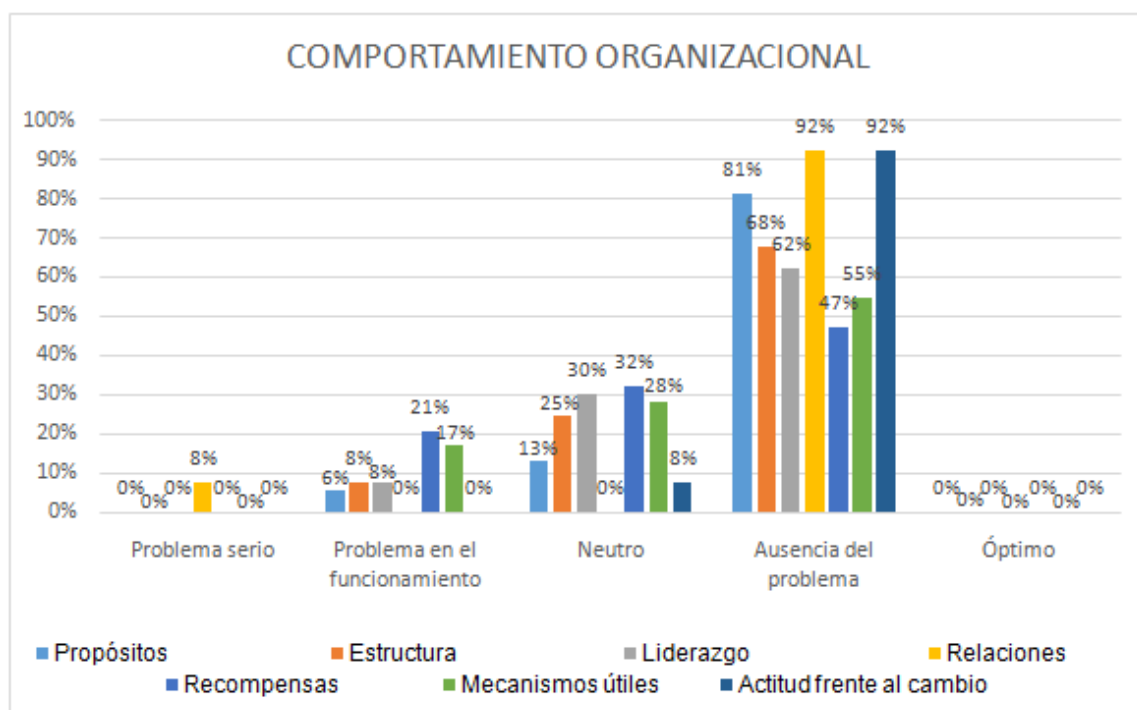
En la variable Comportamiento organizacional, el 72% (38 docentes) se ubican en el nivel ausencia del problema, mientras que el 28% (15 docentes) en el nivel neutro.

**Tabla 3**

**Comportamiento organizacional por dimensiones**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL														
Nivel	Propósitos		Estructura		Liderazgo		Relaciones		Recompensas		Mecanismos útiles		Actitud frente al cambio	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Problema serio	0	0	0	0	0	0	4	8	0	0	0	0	0	0
Problema en el funcionamiento	3	6	4	8	4	8	0	0	11	21	9	17	0	0
Neutro	7	13	13	25	16	30	0	0	17	32	15	28	4	8
Ausencia del problema	43	81	36	68	33	62	49	92	25	47	29	55	49	92
Óptimo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*



**Figura 2**

**Comportamiento organizacional por dimensiones**

**Descripción:**

El comportamiento organizacional por dimensiones, Recompensas, mecanismos útiles, propósito, estructura, liderazgo, relaciones y actitud ante el cambio se encuentran en el nivel ausencia de problema con el 81% (43 docentes), 68% (36 docentes), 62% (33 docentes), 92% (49 docentes), 47% (25 docentes), 55% (29 docentes) y 92% (49 docentes), respectivamente.

**Tabla 4**

**Parámetros estadísticos de los resultados obtenidos en satisfacción laboral y sus dimensiones, en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry - 2019.**

Variable y Dimensiones	N	Media	Desv. típ.	Varianza
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	53	90.4	15.5	241.1
Satisfacción intrínseca del trabajo	53	15.7	3.3	10.8
Satisfacción con el ambiente físico	53	20.0	4.1	16.5
Satisfacción con las prestaciones recibidas	53	13.4	4.6	21.6
Satisfacción con la supervisión	53	20.6	4.3	18.7
Satisfacción con la participación	53	20.8	3.9	15.0

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*

### Descripción

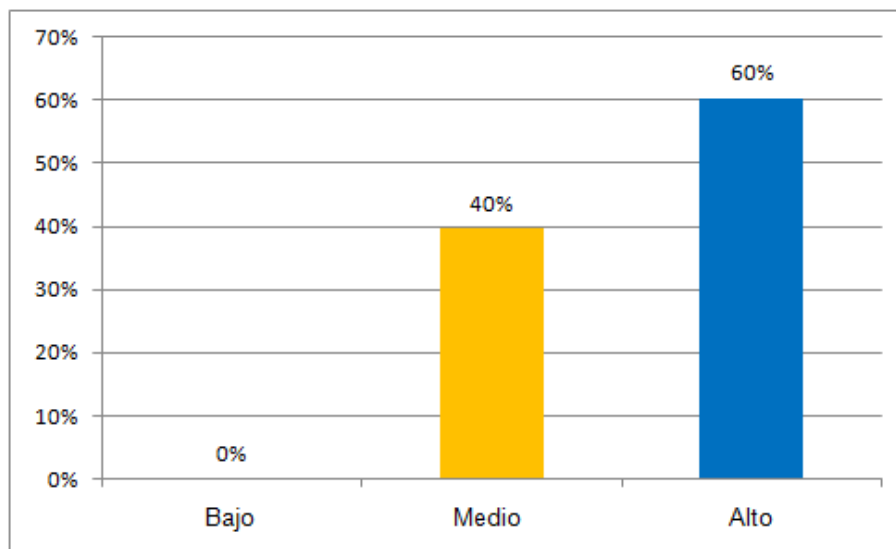
La Satisfacción laboral de los docentes, se ubica en el nivel alto obteniéndose un puntaje promedio de 90.4. De igual forma las dimensiones satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción intrínseca del trabajo se ubican en el nivel alto obteniéndose puntajes de 20.8, 20.6, 20.0 y 15.7, respectivamente; mientras que satisfacción con las presentaciones recibidas se ubican en el nivel medio obteniéndose puntaje de 13.4.

**Tabla 5**

**Nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.**

Confianza	Escala	fi	%
Bajo	23 - 53	0	0%
Medio	54 - 84	21	40%
Alto	88 - 115	32	60%
Total		53	100%

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*



**Figura 3**

**Nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.**

**Descripción:**

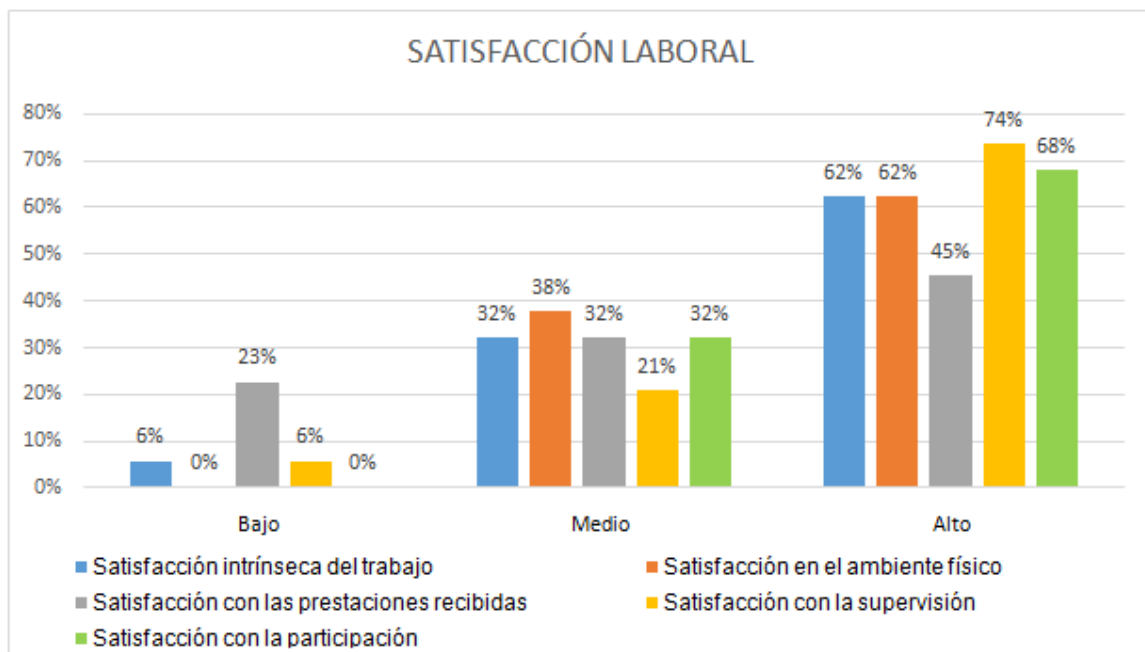
En la variable Satisfacción Laboral , el 60% (32 docentes) se ubican en el nivel alto, el 40% (21 docentes) en el nivel medio, y no se encontró a ningun docente en el nivel bajo.

**Tabla 6**

**Satisfacción laboral por dimensiones**

SATISFACCIÓN LABORAL										
Nivel	Satisfacción intrínseca del trabajo		Satisfacción en el ambiente físico		Satisfacción con las prestaciones recibidas		Satisfacción con la supervisión		Satisfacción con la participación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	6	0	0	12	23	3	6	0	0
Medio	17	32	20	38	17	32	11	21	17	32
Alto	33	62	33	62	24	45	39	74	36	68
TOTAL	53	100	53	100	53	100	53	100	53	100

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*



**Figura 4**

**Satisfacción laboral por dimensiones**



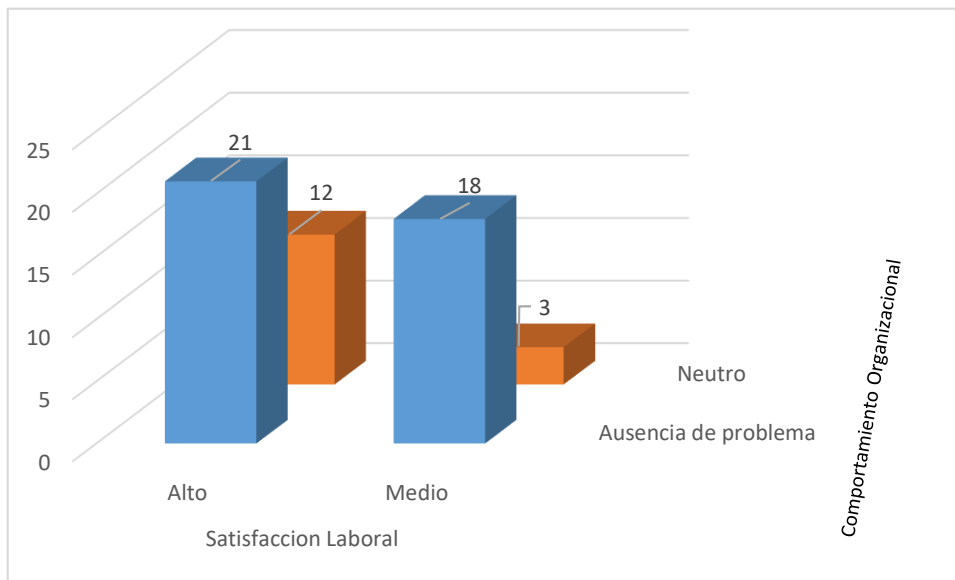
**Descripción:**

La Satisfacción laboral por dimensiones, en satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción en el ambiente físico y satisfacción con las presentaciones recibidas se encuentran en el nivel alto con el 74% (39 docentes), 68% (36 docentes), 66% (33 docentes), 62% (33 docentes) y 45% (24 docentes), respectivamente.

**Tabla 7**  
**Docentes según su Satisfacción laboral y Comportamiento organizacional de la I.E Salaverry – Año: 2019.**

Comportamiento Organizacional	Satisfacción Laboral		Total	
	Alto	Medio		
Ausencia problema	Nro.	21	18	39
	%	38.9%	33.3%	72.2%
Neutro	Nro.	12	3	15
	%	22.2%	5.6%	27.8%
Total	Nro.	33	21	54
	%	61.1%	38.9%	100.0%

*Fuente: cuestionario aplicado por el docente*



**Figura 5.**

**Docentes según su satisfacción laboral y comportamiento organizacional de la i.e salaverry – año: 2019.**

**Descripción:**

Los docentes que tienen un comportamiento organizacional ausente presentan una satisfacción laboral alta de 38.9% y una satisfacción laboral media de 33.3%; mientras que los docentes con comportamiento organizacional neutro presentan una satisfacción laboral alta de 22.2% y una satisfacción laboral media de 5.6%.

**Tabla 8**

**Correlación entre las dimensiones de comportamiento organizacional y la variable satisfacción laboral, en docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry - 2019**

<b>Dimensiones</b>	<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	
<b>Satisfacción intrínseca del trabajo</b>	Correlación Rho de Spearman	0.050
	Sig. (bilateral)	0.725
	N	53
<b>Satisfacción en el ambiente físico</b>	Correlación Rho de Spearman	0.054
	Sig. (bilateral)	0.700
	N	53
<b>Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>	Correlación Rho de Spearman	0.007
	Sig. (bilateral)	0.961
	N	53
<b>Satisfacción con la supervisión</b>	Correlación Rho de Spearman	-0.143
	Sig. (bilateral)	0.924
	N	53
<b>Satisfacción con la participación</b>	Correlación Rho de Spearman	-0.159
	Sig. (bilateral)	0.256
	N	53
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Correlación Rho de Spearman	-0.020
	Sig. (bilateral)	0.889
	N	53

**Descripción:**

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral distribuido es -0.020, correlación negativa muy baja. con una significancia (p) de 0.889 que es mucho mayor que 0.05, por lo tanto no existe una coorelacion significativa.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Comportamiento organizacional y dimensión satisfacción intrínseca del trabajo es 0.050, correlación positiva muy baja con una significancia (p) de 0.725 que es mucho mayor que 0.05, por lo tanto no existe una coorelacion significativa.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Comportamiento organizacional y dimensión satisfacción en el ambiente físico es 0.054, correlación positiva muy baja con una significancia (p) de 0.700 que es mucho mayor que 0.05, por lo tanto no existe una coorelacion significativa.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Comportamiento organizacional y dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas es 0.007, correlación positiva muy baja con una significancia (p) de 0.961 que es mucho mayor que 0.05, por lo tanto no existe una coorelacion significativa.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Comportamiento organizacional y dimensión satisfacción con la supervisión es -0.143, correlación negativa muy baja con una significancia (p) de 0.924 que es mucho mayor que 0.05, por lo tanto no existe una coorelacion significativa.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Comportamiento organizacional y dimensión satisfacción con la participación es -0.159, correlación negativa muy baja con una significancia (p) de 0.256 que es mucho mayor que 0.05, por lo tanto no existe una coorelacion significativa.

Por consiguiente se acepta la hipótesis nula, concluyéndose estadísticamente que no existe correlación significativa entre comportamiento organizacional y satisfacción laboral, ya que el nivel de significancia en todos los casos fue mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ).

#### IV. DISCUSIÓN

El comportamiento organizacional, tal como refiere Chiavenato (2009) y Robbins, (2013) es la interacción recíproca que se establecen entre las personas y la organización. La satisfacción laboral es el estado de ánimo que demuestran las personas con respecto a diferentes factores de su centro de labores (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996 citados por Chiang, Martín y Núñez, 2010). La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry, se llevó a determinar que no existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes, habiéndose obtenido un  $p = 0.889 > 0.05$ . Resultados que coinciden con Vargas (2015) que buscó establecer la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional docente que fue desarrollado en la I.E. “Sara Antonieta Bullón”, realizado en una muestra de 86 docentes, datos que fueron medidos utilizando una encuesta con escala de Likert, obteniendo que hay influencia entre la variable satisfacción laboral y clima organizacional mínimamente positiva pero no significativa ( $p > 0.05$ ), por lo que se tiene que tomar en cuenta otros factores que podrían afectar desarrollar el clima organizacional correctamente; pero difiere de Jaick *et. al.*(2010) que identificaron el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado), en 33 docentes; concluyendo que las variables son muy significativas y se corelacionanan positivamente ( $r = 0.852, = \alpha = 0.01$ ).

Se encontró que el nivel de Comportamiento organizacional de los docentes y en cada una de sus dimensiones Recompensas, mecanismos útiles, propósito, estructura, liderazgo, relaciones y actitud ante el cambio, se ubican en el nivel Ausencia de problemas; sin embargo, Hellriegel y Slocum (2009), afirma que el Comportamiento Organizacional, estudia a las personas individualmente y grupalmente en el contexto laboral internos influyendo a la seguridad de la persona, equipo y organización. Resultados que discrepan de Ramos (2016) cuyo objetivo fue evaluar el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral, realizado a 48 colaboradores, que después de aplicar su cuestionario concluyó que , el 42% tiene un comportamiento organizacional inadecuado, el 40% regular y el 18% adecuado, determinándose que rotar constantemente e involuntariamente a los colaboradores está

perjudicando a la organización, pero si hay una rotación elevada el servicio prestado por la organización aumentará en sus costos, influyendo al reclutar, seleccionar y capacitar a los colaboradores.

Además, las dimensiones planteadas por Weisbord (2016), se han podido desarrollar integralmente, ya que según las recompensas no hay problema en evidenciar el buen desempeño de los trabajadores en la organización, garantizando la satisfacción del trabajador, ayudando a que la organización alcance, mantenga y detenga su productividad (Werther, 2008), según los mecanismos útiles van a facilitar el trabajo de la organización y estos mecanismos (finanzas y logística, marketing, capacitación y tecnología) también servirán como colaboración para establecer el contexto de la organización (Robbins, 2000), según su propósito no hay ningún problema en definir las razones de ser, entorno y carácter organizacional (Münch, 2005), según su Estructura, no se ha presentado problemas en dividir de forma concreta y sistemática a sus unidades de trabajo, quienes de acuerdo a sus funciones coordinan las tareas propias de la organización (Franklin, 2004), según liderazgo, va a influenciar en las cualidades, conductas y destrezas de mandar, alinear, producir, enlazar, constituir y mejorar el labor de los individuos y grupos logrando las metas trazadas (Madrigal, 2005), según las relaciones se va a transmitir, comprender e intercambiar el significado de la información para lograr consensos que se traduzcan en la cooperación, que se encuentran en un buen ambiente de relaciones humanas (Villanueva, 2010), y según la actitud ante el cambio, no habrá ningún problema cuando se realice un diagnóstico de problemas incitados por el medio ambiente externo.

Los resultados en el nivel de satisfacción laboral de los docentes y en las dimensiones satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción intrínseca del trabajo se encontraron en el nivel alto, mientras que en la dimensión satisfacción con las presentaciones recibidas se ubican en el nivel medio. Resultados semejantes a Salazar (2018), que identificó el nivel de satisfacción laboral del clima organizacional en los docentes del colegio particular San José Obrero, durante el año 2017, desarrollado en 137 docentes; que obtuvo un nivel alto en la variable satisfacción laboral (99.88) y en sus dimensiones satisfacción intrínseca del trabajo (17.6), satisfacción con el ambiente físico (22.7), satisfacción con la supervisión (21.0), ) y satisfacción con la participación (21.5); sin embargo el

nivel alto encontrado en la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas (17.0) no concuerda con este trabajo en la que se obtuvo un nivel medio en esta dimensión; sin embargo discrepa de Morales (2016) cuyo estudio sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016, que constó de 276 trabajadores, concluyó que la satisfacción laboral tiene un nivel medio.

Esto quiere decir según Meliá y Peiró que el docente ha logrado participar en disposiciones del conjunto de trabajo o de las oficinas encontrándose satisfecho con su participación, que está contento cómo sus jefes ven la tarea que estas realizando, cuantas veces lo supervisan, cuantas veces lo apoyan y con la relación que su jefe tiene con ellos porque es justa y no discriminativa encontrándose satisfacción con la supervisión, están satisfechos con el ambiente físico y la zona de trabajo, limpieza, aseo y sanidad; temperatura, ventilación e iluminación encontrándose satisfacción con el ambiente físico y están satisfechos con su trabajo, de hacer lo que les gusta o realizar funciones en las que desatacan cumpliendo las metas trazadas encontrándose satisfacción intrínsecamente con el trabajo; mientras que no se encuentran tan satisfechos con los impuestos recibidos es decir con la forma como se cumple el contrato por parte de la empresa, como se negocia, el monto salarial, oportunidades de ser promovido y de ser formado.

Finalmente considero que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones o nuevos métodos de abordaje para profundizar y/o mejorar el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes.

## V. CONCLUSIONES

1. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes con ( $Rho = -0.020$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.889 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).
2. El nivel de Comportamiento organizacional de los docentes y en cada una de sus dimensiones Recompensas, mecanismos útiles, propósito, estructura, liderazgo, relaciones y actitud ante el cambio, se ubican en el nivel Ausencia de problemas.
3. El nivel de Satisfacción laboral de los docentes y en las dimensiones satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción intrínseca del trabajo se ubican en el nivel alto, mientras que en la dimensión satisfacción con las presentaciones recibidas se ubican en el nivel medio.
4. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes con ( $Rho = -0.020$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.889 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).
5. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo con ( $Rho = 0.050$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.725 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).
6. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico con ( $Rho = 0.054$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.700 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).
7. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones, con ( $Rho = 0.007$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.961 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).
8. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión con ( $Rho = -0.143$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.924 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).
9. No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación con ( $Rho = -0.159$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.256 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los directivos de las instituciones educativas deben mantener procesos de comunicación abierta, propiciar el trabajo en equipo, mantener un ambiente grato y buenas relaciones interpersonales.

Promover ambientes adecuados para que los docentes se desarrollen de la mejor forma, creando espacios que les permitan expresar sus inquietudes o propuestas sin temor a cuestionamientos, siendo necesario que se mida en todo momento la satisfacción laboral de los docentes, ya que es un indicador indirecto de las necesidades de los trabajadores.

Gestionar la capacitación de los docentes para que se comprometan con la institución educativa en la que está laborando, para que se sientan satisfechos, motivados, valorados y que refuercen su compromiso con su trabajo y con la institución y de esta manera poder contribuir en el desarrollo de la misma y lograr mayores niveles de satisfacción laboral y comportamiento organizacional.



## REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2017). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*: Graniza. Buenos Aires.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales S.L. Universidad Pontificia Comillas
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 12a Edición. Mexico: Cengage Learning Editores.
- Jaick, A., Tena, J., y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Revista electrónica Diálogos Educativos. México. ISSN 0718 – 1310, Número 19, año 10 – 2010. Recuperado el 14 de marzo de 2019, de <file:///C:/Users/Roxana/Downloads/DialnetSatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf>
- Jiménez, A., Jara M., J. y Miranda, E. (2012). *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes*, recuperado el 20 de abril de 2019 de: <https://www.redalyc.org/pdf/2823/282323570013.pdf>
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. Mc Graw Hill. México
- Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Revista Educar, N° 27. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>
- Morales, J. (2016). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Quezada, T. (2014). *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ramos, C. (2016). *Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja – periodo 2015*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración). Moyobamba. Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Teoría y práctica. 10a Edición. Tomo I p-4, 6, 8, 23. Méjico: Prentice-Hall INC.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Décimo quinta edición. México D.F.: Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Pearson Educación
- Robbins. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8° edición, Editorial Prentice-Hall, México.
- Rosenberg, M. y Hovland, C. (1960). *Cognitive, affective and behavioral components of attitudes*, En C. I. Hovland y M. J. Rosenberg (Eds.). Attitude organization and change. New Haven, (Ct): Yale University Press.
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (Tesis para optar el Título de Contador Público y Auditor con mención en Control de Gestión). Universidad del Bio – Bio. Chile
- Salazar (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del colegio particular San José Obrero Marianistas, en el año 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad Jesuita Antonio Ruiz de Montoya, Lima, Perú.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración*. Editorial Limusa. México
- Schormerherm, O. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill. Madrid.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" - Lambayeque* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### Cuestionario de Diagnóstico de Comportamiento Organizacional (CDO)

#### **CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CDO)**

**Instrucciones:** Traslade sus puntajes promedio de la hoja de puntaje del CDO a las casillas apropiadas en la figura de la siguiente página. Luego, estudie la información básica y las sugerencias de interpretación que se muestran a continuación.

#### **Información Básica**

El CDO es un instrumento de encuesta-retroinformación, destinado a recopilar datos sobre el funcionamiento. Mide las percepciones de las personas de una organización o unidad de trabajo, para determinar áreas de actividad que se beneficiarán de un esfuerzo de desarrollo organizacional. Se puede usar como técnica única de recopilación de datos o en conjunto con otras técnicas (entrevistas, observación, etc.)

El Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord (1976) es la base del cuestionario, el cual mide siete variables: propósitos, estructura, relaciones, recompensas, liderazgo, mecanismos útiles y actitud hacia el cambio. Las seis primeras áreas son del modelo de Weisbord, mientras que la última se añadió para darle al consultor/facilitador ideas sobre la disposición al cambio.

El instrumento y el modelo reflejan un enfoque sistemático para analizar las relaciones entre las variables que influyen la forma en que se administra una organización. El CDO mide los aspectos informales del sistema. Puede que sea necesario que el consultor/facilitador también reúna información sobre los aspectos formales y examine las brechas entre los dos.

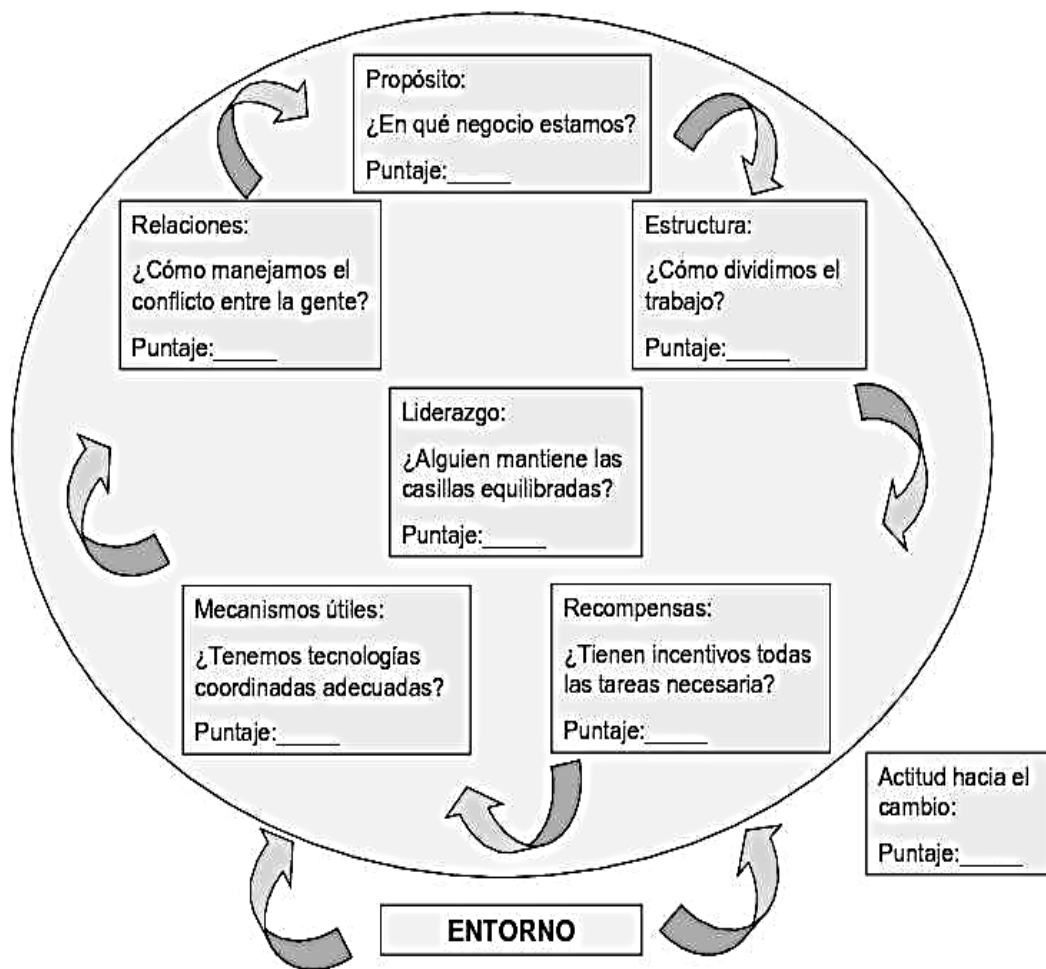
El uso del CDO es el primer paso para determinar las intervenciones apropiadas en los esfuerzos de cambio organizacional. Su uso como instrumento diagnóstico puede ser el primer paso que mejore la capacidad de una organización o unidad de trabajo para atender a su clientela.

#### **Interpretación y Diagnóstico**

Una consideración crucial es el diagnóstico basado en la interpretación de los datos. El diagnóstico más sencillo sería evaluar el grado de variación para cada una de las siete variables en relación con un puntaje de 4, que es el punto neutro. Los puntajes mayores de 4 indicarían un problema con el funcionamiento organizacional. Mientras más se aproxime el puntaje a 7, más serio sería el problema. Los puntajes menores de 4 indican la ausencia de problemas, mientras que un puntaje de 1 indica el funcionamiento óptimo.

Otro enfoque diagnóstico sigue los mismos lineamientos de evaluación, en relación con el punto (puntaje) neutral de 4. El puntaje de cada una de las 35 frases del cuestionario puede revisarse para producir información más exacta sobre áreas problemáticas. De esta forma, el diagnóstico sería más preciso. Por ejemplo, supongamos que el puntaje promedio en la frase número 8 es de 6.4. Esto indicaría no solo un problema en el propósito organizacional, sino también un problema más específico, porque hay una brecha entre las metas organizacionales y las individuales. Este esfuerzo diagnóstico más preciso, probablemente, conduzca a una intervención más apropiada en la organización que el enfoque diagnóstico generalizado, descrito en el párrafo precedente.

El diagnóstico apropiado debe examinar las relaciones entre las casillas para determinar lo interconectado que se encuentran los problemas. Por ejemplo, si hay un problema con relaciones, ¿podría ser que el sistema de recompensas no premia el comportamiento de relaciones? Esto podría suceder si el puntaje promedio en la frase 33 fuera mucho mayor de 4 (5.5 o más) y todas las frases relaciones (4, 11, 18, 25, 32) promediaran más de 5.5.



## CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL (CDO)

De vez en cuando, las organizaciones consideran que es importante analizarse a sí mismas. Es necesario averiguar, entre las personas que trabajan en la organización, que es lo que ellas creen, si se quiere que el análisis tenga algún valor. Este cuestionario ayudará a la organización donde usted trabaja a analizarse a sí misma.

**Instrucciones:** No ponga su nombre en ninguna parte de este cuestionario. Por favor responda todas las treinta y cinco (35) preguntas. Sea **abierto y franco**. Para cada una de las 35 frases, ponga un círculo alrededor de únicamente **un (1)** número para indicar lo que usted crea.

1. **Muy de acuerdo**
2. **De acuerdo**
3. **Levemente de acuerdo**
4. **Neutral**
5. **Levemente en desacuerdo**
6. **En desacuerdo**
7. **Muy en desacuerdo**

1. Las metas de esta organización están claramente enunciadas.  
1    2    3    4    5    6    7
2. La división del trabajo de esta organización es flexible.  
1    2    3    4    5    6    7
3. Mi supervisor inmediato apoya mis esfuerzos.  
1    2    3    4    5    6    7
4. La relación con mi supervisor es armoniosa.  
1    2    3    4    5    6    7
5. Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona.  
1    2    3    4    5    6    7
6. Mi supervisor inmediato tiene ideas que no son útiles para mi grupo de trabajo.  
1    2    3    4    5    6    7
7. Esta organización no pone resistencia al cambio.  
1    2    3    4    5    6    7
8. Estoy personalmente de acuerdo con las metas expresadas de mi unidad de trabajo.  
1    2    3    4    5    6    7
9. La división del trabajo de esta organización es propicia a que se alcancen sus metas.  
1    2    3    4    5    6    7
10. Las normas de liderazgo de esta organización le ayudan a su progreso.  
1    2    3    4    5    6    7
11. Siempre puedo hablar con alguien del trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo.  
1    2    3    4    5    6    7
12. La escala salarial y las prestaciones de esta organización tratan equitativamente a todos los empleados.  
1    2    3    4    5    6    7
13. Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.  
1    2    3    4    5    6    7
14. Esta organización no introduce suficientes políticas y procedimientos nuevos.  
1    2    3    4    5    6    7
15. Comprendo el propósito de esta organización.  
1    2    3    4    5    6    7
16. La manera en que se dividen las tareas de trabajo es lógica.

1 2 3 4 5 6 7

17. Los esfuerzos de liderazgo de esta organización hacen que la organización cumpla con sus propósitos.

1 2 3 4 5 6 7

18. Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas, lo mismo que profesionales.

1 2 3 4 5 6 7

19. Existe la oportunidad de ascender en esta organización.

1 2 3 4 5 6 7

20. Esta organización tiene mecanismos adecuados para aglutinarse.

1 2 3 4 5 6 7

21. Esta organización favorece el cambio.

1 2 3 4 5 6 7

22. Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus empleados.

1 2 3 4 5 6 7

23. La estructura de mi unidad de trabajo está bien diseñada.

1 2 3 4 5 6 7

24. Para mí es claro cuando mi jefe trata de guiar mis esfuerzos de trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

25. He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

26. El sueldo que recibo es conmensurado con la labor que desempeño.

1 2 3 4 5 6 7

27. Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo, siempre que se solicite asistencia.

1 2 3 4 5 6 7

28. Ocasionalmente, me gusta cambiar cosas acerca de mi trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

29. Deseo menos aportes para decidir las metas de mi unidad de trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

30. La división del trabajo de esta organización ayuda a sus esfuerzos para llegar a las metas.

1 2 3 4 5 6 7

31. Comprendo los esfuerzos de mi jefe para influir en mí y en los demás miembros de la unidad de trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

32. No hay ninguna evidencia de conflicto o resultado en esta organización.

1 2 3 4 5 6 7

33. Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.

1 2 3 4 5 6 7

34. Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su crecimiento y desarrollo.

1 2 3 4 5 6 7

35. Esta organización tiene la habilidad de cambiar.

1 2 3 4 5 6 7

Sugerencias  
Organizacional \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## HOJA DE PUNTAJE DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL (CDO)

**Instrucciones:** Traslade las cifras encerradas con un círculo en el cuestionario a los espacios en blancos que se muestran a continuación, sume cada columna y divida cada suma entre cinco. Esto le dará puntajes comparables por cada una de las siete áreas.

### **Propósitos**

1 \_\_\_\_\_  
8 \_\_\_\_\_  
15 \_\_\_\_\_  
22 \_\_\_\_\_  
29 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_

### **Recompensas**

5 \_\_\_\_\_  
12 \_\_\_\_\_  
19 \_\_\_\_\_  
26 \_\_\_\_\_  
33 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_

### **Estructura**

2 \_\_\_\_\_  
9 \_\_\_\_\_  
16 \_\_\_\_\_  
23 \_\_\_\_\_  
30 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_

### **Mecanismos útiles**

6 \_\_\_\_\_  
13 \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_\_  
27 \_\_\_\_\_  
34 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_

### **Liderazgo**

3 \_\_\_\_\_  
10 \_\_\_\_\_  
17 \_\_\_\_\_  
24 \_\_\_\_\_  
31 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_

7 \_\_\_\_\_  
14 \_\_\_\_\_  
21 \_\_\_\_\_  
28 \_\_\_\_\_  
35 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_

### **Relaciones**

4 \_\_\_\_\_  
11 \_\_\_\_\_  
18 \_\_\_\_\_  
25 \_\_\_\_\_  
32 \_\_\_\_\_

Total \_\_\_\_\_

Promedio \_\_\_\_\_



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23	P-24	P-25	P-26	P-27	P-28	P-29	P-30	P-31	P-32	P-33	P-34	P-35		
1	5	6	5	4	7	5	4	6	4	6	5	7	4	3	4	5	5	5	7	4	5	5	3	4	5	5	4	6	4	4	5	4	5	4	5	4	6
2	3	5	4	6	4	3	3	3	4	3	6	4	4	5	3	6	5	6	7	5	6	4	2	5	6	7	5	4	4	3	4	5	6	6	6	5	
3	4	5	4	6	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	4	7	6	5	5	3	6	4	5	6	4	4	5	7	5	4	3	4	5		
4	4	4	2	5	2	4	3	1	3	3	3	2	3	1	5	3	1	3	5	5	2	4	1	4	4	5	2	1	4	1	4	2	1	3	1		
5	5	4	6	3	5	3	4	5	5	6	4	3	4	5	4	3	4	4	5	7	6	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	6	5	3		
6	6	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	6	4	4	7	4	3	4	4	6	3	3	4	3	5	4	6	7	2		
7	3	3	3	6	4	5	5	4	4	3	1	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	7	4	5	3	6	5	3	3	4	3		
8	4	6	4	6	4	6	3	4	5	3	6	4	6	6	5	7	4	6	3	6	5	4	4	3	5	3	5	1	5	4	2	4	5	3	2		
9	3	2	1	3	3	3	4	4	2	5	4	5	3	6	5	5	5	4	5	6	6	5	3	6	6	4	6	2	5	3	4	5	2	2	3		
10	6	4	6	6	4	5	5	6	7	6	3	7	5	7	6	6	6	5	5	6	7	4	5	6	7	6	4	7	5	5	7	6	4	4	7		
11	6	4	7	6	2	6	6	7	3	6	4	5	6	3	7	7	7	5	4	3	7	3	5	3	4	4	3	4	2	4	4	7	4	3	5		
12	3	5	5	5	3	3	7	6	2	3	3	5	6	4	5	5	5	6	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	2	5	5	3	6	5		
13	3	6	4	4	4	5	4	5	3	1	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	5	4	5	3	5	5	2	2	5	5	6	3		
14	5	4	4	3	5	6	3	2	3	6	4	4	4	5	3	7	5	4	4	3	4	3	4	3	4	6	4	6	5	3	2	5	5	3	4		
15	6	3	5	4	4	6	4	2	5	4	5	4	4	6	4	6	5	7	3	4	5	3	6	4	6	7	2	4	4	3	4	6	4	6	5		
16	6	4	6	5	3	3	3	3	6	3	4	5	3	7	5	6	4	5	4	4	6	5	6	5	4	4	4	3	4	4	5	7	3	6	7		
17	3	3	4	6	3	4	5	4	6	4	4	6	5	5	5	3	4	4	5	5	6	5	3	3	4	3	3	6	3	6	6	6	3	3	4		
18	2	4	4	6	4	3	4	3	2	3	3	7	5	3	6	3	2	5	5	5	4	4	3	7	5	2	5	6	3	6	5	6	3	5	3		
19	7	4	5	5	5	4	3	3	2	2	3	4	6	5	5	6	3	3	3	6	4	1	3	6	6	2	5	3	4	5	4	4	2	3	5		
20	1	5	1	5	4	1	3	4	1	4	2	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	6	3	6	1	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3		

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.881	35

## MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

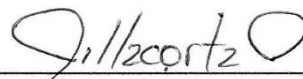
**TÍTULO:** Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019

**AUTOR:** Sagastegui Aguilar, Rosa Florida

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de	Natural	Levemente en	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Comportamiento Organizacional	Propósito	Socialización y comprensión de objetivos y metas	1. Las metas de la institución educativa han sido socializadas y comprendidas								X		X		X		X		
			8. Estoy personalmente de acuerdo con las metas expresadas en mi área de trabajo								X		X		X		X		
			15. Comprendo claramente el propósito de la institución educativa								X		X		X		X		
			22. Las prioridades de esta institución educativa son comprendidas por sus docentes								X		X		X		X		
	Estructura	Autonomía para establecer metas	29. Necesito pocos aportes para establecer las metas de mi área de trabajo								X		X		X		X		
				División del trabajo	2. La división del trabajo de esta institución educativa es flexible							X		X		X		X	
		9. La división del trabajo de la institución educativa propicia el logro de las metas									X		X		X		X		
		16. La manera en que se dividen las tareas de trabajo es lógico									X		X		X		X		
		Diseño de la estructura organizativa	23. La estructura de mi área de trabajo está bien diseñada								X		X		X		X		
				30. La división del trabajo en la institución educativa ayuda a cumplir las metas.								X		X		X		X	

	Liderazgo	Acompañamiento	3. Mi supervisor inmediato apoya mis esfuerzos								X		X		X		X				
			10. Las normas de liderazgo de esta institución educativa ayudan a que la institución educativa progrese									X		X		X		X			
		Logro de objetivos	17. Los esfuerzos de liderazgo del director hacen que la institución educativa cumpla con sus propósitos										X		X		X		X		
			24. Para mí es claro cuando el director o coordinador de área trata de guiar mis esfuerzos de trabajo										X		X		X		X		
			31. Comprendo los esfuerzos del director o coordinador de área para influir en mí y en mis colegas										X		X		X		X		
	Relaciones	Interacción en el trabajo	4. La relación que tengo con mi supervisor es armoniosa										X		X		X		X		
			11. Siempre puedo hablar con un compañero de trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo											X		X		X		X	
			18. Mis relaciones con mis colegas son amistosas y profesionales											X		X		X		X	
			25. He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo											X		X		X		X	
			32. Los conflictos que se generaron en mi centro de trabajo fueron solucionadas											X		X		X		X	
	Recompensas	Desarrollo personal	5. Mi puesto de trabajo me ofrece la oportunidad de crecer como persona											X		X		X		X	
		Beneficios laborales y/o remunerativos	12. La escala salarial y las prestaciones de la Institución Educativa son equitativas para todos los trabajadores												X		X		X		X
19. Existe la oportunidad de ascender en esta Institución educativa.														X		X		X		X	
26. El sueldo que recibo está acorde con la labor que desempeño														X		X		X		X	

	Incentivos	33. Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.								X		X		X		X	
Mecanismos útiles	Supervisión	6. Mi supervisor inmediato tiene ideas que no son útiles para el trabajo docente								X		X		X		X	
	Información	13. Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo docente								X		X		X		X	
	Mecanismos para Trabajo en equipo	20. La Institución educativa tiene mecanismos adecuados para trabajar en equipo								X		X		X		X	
	Apoyo de otras áreas de trabajo	27. Otras áreas de trabajo son útiles para mi labor docente, siempre que se solicite asistencia								X		X		X		X	
	Planificación y monitoreo	34. Los esfuerzos de planificación y monitoreo de la institución educativa son útiles para mi crecimiento y desarrollo.								X		X		X		X	
Actitud ante el cambio	Resistencia al cambio	7. Esta institución educativa no pone resistencia al cambio								X		X		X		X	
	Desarrollo de Políticas y procedimientos nuevos	14. Esta institución educativa no aplica suficientes políticas y procedimientos nuevos								X		X		X		X	
	Favorecimiento del cambio	21. Esta institución educativa favorece el cambio								X		X		X		X	
		28. Ocasionalmente, me gusta cambiar cosas acerca de mi labor docente								X		X		X		X	



Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA

A 696703

ANR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre comportamiento organizacional

**OBJETIVO:** Medir el nivel de comportamiento organizacional en los docentes

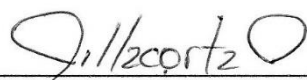
**DIRIGIDO A:** Personal docente de la Institución Educativa “Salaverry” de los niveles inicial, primaria y secundaria

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Henry Villacorta Valencia.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



---

**Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA**  
A 696703  
ANR

## Anexo 2

### Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

(Adaptado de J.L. Meliá y J.M. Peiró)

#### INSTRUCCIONES

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrece tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le podría presentar cuando la característica que le proponemos no está presente, ni puede estar presente en su trabajo. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los casos escoja siempre para cada pregunta solo una de las alternativas de respuesta y márquela con una equis (X).

	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de poder realizar las actividades en las cuales usted destaca.					
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de poder hacer las cosas que le gustan.					
4. Los objetivos y metas que debe alcanzar.					
5. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
6. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo.					
8. La ventilación de su lugar de trabajo.					
9. La temperatura de los ambientes donde más suele estar en su local de trabajo.					
10. El salario que usted recibe.					
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.					
12. Las oportunidades de promoción que tiene.					

	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho
13. El grado en que la institución cumple el contrato, las disposiciones y las leyes laborales.					
14. Las relaciones personales con sus superiores.					
15. La supervisión que ejercen sobre usted.					
16. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
17. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					
18. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.					
19. El apoyo que recibe de sus superiores.					
20. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
21. Su participación en las decisiones de su área.					
22. Su participación en las decisiones de su área de trabajo relativas a la institución.					
23. La forma en que se dan los acuerdos en la institución sobre aspectos laborales.					

Baremos de Satisfacción Laboral:

Nivel	SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO	SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO	SATISFACCION CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS	SATISFACCION CON LA SUPERVISION	SATISFACCION CON LA PARTICIPACION	SATISFACCION LABORAL
Bajo	4 - 9	5 - 11	4 - 9	5 - 11	5 - 11	23 - 53
Medio	10 - 14	12 - 18	10 - 14	12 - 18	12 - 18	54 - 84
Alto	15 - 20	19 - 25	15 - 20	19 - 25	19 - 25	88 - 115

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

	P-5	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18	P-19	P-20	P-21	P-22	P-23
1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	1	4	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	1	5	3	3	4	3	5	5	1	4	2	5	2	5	3	4	3	5	5	1	5	4	1
6	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
9	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5
10	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	5	4	1	1	3	1	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	5	5	4	5	4	4	4	1	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
16	3	3	1	2	5	1	5	5	1	5	3	1	1	5	1	2	2	5	5	4	4	4	4
17	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
20	5	3	4	3	5	5	5	2	2	1	1	5	5	5	1	4	2	4	5	5	4	5	4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.867	23



## MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

**TÍTULO:** Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la LE “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019

**AUTOR:** Sagastegui Aguilar, Rosa Florida

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Satisfacción intrínseca del trabajo	Labor docente realizada	1. Estoy satisfecho con la labor docente que realizo						X		X		X		X		
		Oportunidades ofrecidas	2. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa de poder realizar las actividades en las cuales destaco						X		X		X		X		
			3. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa de poder hacer las cosas que me gustan.						X		X		X		X		
		Objetivos y metas a alcanzar	4. Estoy satisfecho con los objetivos y metas que debo alcanzar.						X		X		X		X		
	Satisfacción con el ambiente físico	Espacio en el lugar de trabajo	5. Estoy satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad que existe en la institución educativa.						X		X		X		X		
		Entorno físico	6. Estoy satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone la institución educativa						X		X		X		X		
		Iluminación, ventilación y temperatura	7. Estoy satisfecho con la iluminación en la institución educativa						X		X		X		X		
			8. Estoy satisfecho con la ventilación en la institución educativa						X		X		X		X		

		9. Estoy satisfecho con la temperatura de los ambientes donde ejerzo mi labor docente						X		X		X		X		
Satisfacción con las prestaciones recibidas	Salario recibido	10. Estoy satisfecho con el salario que recibo						X		X		X		X		
	Oportunidades de formación	11. Estoy satisfecho con las oportunidades de formación que ofrece la institución educativa.						X		X		X		X		
	Oportunidades de promoción	12. Estoy satisfecho con las oportunidades de promoción que ofrece la institución educativa						X		X		X		X		
	Cumplimiento del contrato	13. Estoy satisfecho con el grado en que la institución cumple el contrato de trabajo, las disposiciones y las leyes laborales.						X		X		X		X		
Satisfacción con la supervisión	Relaciones personales	14. Estoy satisfecho con las relaciones personales que establezco con mis superiores						X		X		X		X		
	Supervisión recibida	15. Estoy satisfecho con la supervisión que ejercen sobre mi labor docente						X		X		X		X		
	Frecuencia de supervisión	16. Estoy satisfecho con la proximidad y frecuencia con que soy supervisado.						X		X		X		X		
	Juzgado de la labor docente	17. Estoy satisfecho con la forma en que el supervisor juzga mi labor docente.						X		X		X		X		
	Igualdad y justicia de trato	18. Estoy satisfecho con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibo en la institución educativa						X		X		X		X		
Satisfacción con la participación	Apoyo recibido	19. Estoy satisfecho con el apoyo que recibo de mis superiores.						X		X		X		X		
	Decisiones del grupo de trabajo	20. Estoy satisfecho con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi labor docente						X		X		X		X		
		21. Estoy satisfecho con la participación en las decisiones que se toman en mi área de trabajo relativas a mi labor docente.							X		X		X		X	

		Decisiones de la institución educativa	22. Estoy satisfecho con la participación en las decisiones de mi área de trabajo relativas a la institución.						X		X		X		X		
			23. Estoy satisfecho con la forma en que se dan los acuerdos en la institución educativa sobre aspectos laborales.						X		X		X		X		




---

Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA  
A 696703  
ANR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE  
SATISFACCIÓN LABORAL**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre satisfacción laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel de satisfacción laboral en los docentes

**DIRIGIDO A:** Personal docente de la Institución Educativa “Salaverry” de los niveles inicial, primaria y secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Henry Villacorta Valencia.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



---

**Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA**  
**A 696703**  
**ANR**

**ANEXO 03**  
**CARTA AL EXPERTO**

Trujillo, 17 de junio del 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración y en su condición de experto los cuestionarios sobre **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**, a fin de que pueda evaluarlo.


Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecida.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente

  
\_\_\_\_\_  
Rosa Florida Sagastegui Aguilar  
DNI. N° 45971741

## ANEXO 4

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019

**AUTOR:** Br. Sagastegui Aguilar, Rosa Florida

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2019?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de comportamiento organizacional en los Docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los Docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p> <p><b>Específicos:</b> Identificar el nivel de comportamiento organizacional en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>	<p><b>General</b> Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2019.</p> <p><b>Específicas:</b></p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Comportamiento Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósitos.</li> <li>• Estructura.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Relaciones.</li> <li>• Recompensas.</li> <li>• Mecanismos útiles.</li> <li>• Actitud frente al cambio.</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> <b>Satisfacción laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción intrínseca del trabajo.</li> <li>• Satisfacción con el ambiente físico.</li> <li>• Satisfacción con las prestaciones recibidas.</li> </ul>	<p>El comportamiento organizacional se evaluó en las dimensiones: Propósitos, Estructura, Liderazgo, Relaciones, Recompensas, Mecanismos útiles y Actitud frente al cambio; a través del Cuestionario sobre comportamiento organizacional adaptado y validado por Frech y Bell (2007), que consta de 33 ítems.</p> <p>La satisfacción laboral se evaluó en las dimensiones: Satisfacción intrínseca del trabajo, Satisfacción con el ambiente físico,</p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Correlacional- Descriptiva</p> <p><b>Por el alcance:</b> transversal</p> <p><b>Población:</b> docentes <b>Instrumento:</b> cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en los Docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con la supervisión.</li> <li>• Satisfacción con la participación.</li> </ul>	<p>Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción con la supervisión y Satisfacción con la participación; a través del Cuestionario sobre comportamiento organizacional S20/23, adaptado y validado por Melia y Peiró, que consta de 33 ítems.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico en los Docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con el ambiente físico en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas en los Docentes de la I.E.</p>	<p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas en los</p>	<p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con las prestaciones en los Docentes de la I.E</p>			

<p>“Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en los Docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en los Docentes de la I.E. “Salaverry” de Alto Salaverry-2019?</p>	<p>Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>	<p>“Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la supervisión en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción con la participación en los Docentes de la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry-2019.</p>			
--	---	--	--	--	--



## ANEXO 5

### CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

**“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”**

**“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”**

ALTO SALAVERRY 13 de JUNIO del 2019.

OFICIO N° 01-2019-I.E “SALAVERRY” – ALTO SALAVERRY.

SEÑOR : CARLOS ENRIQUE DURAN RODRIGUEZ  
DIRECTOR DE LA I.E “SALAVERRY”.


ASUNTO: DAR EL CONSENTIMIENTO PARA APLICAR MIS DOS INSTRUMENTOS (CUESTIONARIOS) SOBRE MI PROYECTO DE TESIS “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E “SALAVERRY” DE ALTO SALAVERRY - 2019.

---

Tengo a bien dirigirme a su Despacho, a fin de expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo, hacerle conocer que por motivos que me encuentro estudiando mi maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo, perteneciente a la ciudad de Trujillo, por lo concerniente pido el permiso respectivo para aplicar mis dos instrumentos (Cuestionarios) sobre mi proyecto de tesis “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E “SALAVERRY” DE ALTO SALAVERRY – 2019.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

  
Lic. Rosa Florida Sagástegui Aguilera  
DOCENTE DEL NIVEL

UGEL N° 04-TRUJILLO SURESTE	
I.E. "SALAVERRY"	
N° EXP. 845	Folios 01
FECHA 13/06/19	
RECIBIDO	
HORA 02:47	FIRMA 
TRAMITE DOCUMENTARIO	

ANEXO 6

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



I.E. "SALAVERRY"  
INICIAL      PRIMARIA      SECUNDARIA  
R.D. N° 02596



**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTO DE TESIS**

EL DIRECTOR DE LA I.E. SALAVERRY DEL DISTRITO DE SALAVERRY,  
PROVINCIA DE TRUJILLO, REGION LA LIBERTAD PERTENECIENTE A LA UGEL 04  
TRUJILLO SUR ESTE

**HACE CONSTAR:**

Que, **SAGASTEGUI AGUILAR ROSA FLORIDA**, identificada con DNI N° 45971741, maestra del Nivel Inicial de la I.E "SALAVERRY", aplicó sus dos instrumentos de su tesis de maestría en administración de la educación llamado: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA I.E "SALAVERRY" – EN ALTO SALAVERRY – 2019** en nuestra institución educativa durante el mes de junio, la cual se aplicó de manera satisfactoria, a su vez dicha tesis es de suma importancia para nuestra institución ya que nos permite medir los niveles en que se encuentra nuestra plana docente en el comportamiento organizacional y satisfacción laboral.

Se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Alto Salaverry, 23 de Julio del 2019



Lic. Carlos E. Durand Rodriguez  
DIRECTOR