



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09
Huaura en el año 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA.**

AUTORA:

Bach. Florentina Dorila Silva Tamay

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dr. Abner Chávez Leandro

Presidente

Mgtr. Vicente Ramos Casavilca

Secretario (a)

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday

Vocal

Dedicatoria

Para mis padres, porque creyeron en mí y me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzadas mis metas, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles, por el orgullo que sienten por mí y por lo que hicieron por mí.

Agradecimiento

Deseo expresar mis más sinceras muestras de agradecimiento:

Gracias a Dios Todopoderoso, por guiarme en todo el recorrido de mí camino, por darme sabiduría, inteligencia y fortaleza de superar todos los obstáculos que se me presentaron para concluir mis estudios, en la cual he visto los frutos del esfuerzo plasmado en este trabajo.

Con gratitud y reconocimiento a todos los profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Huacho, del Programa de Gestión Pública, por su valiosa contribución en mi formación académica.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Florentina Dorila Silva Tamay, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 27424186, con la tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del hospital regional Huacho – 2015”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Lugar y fecha: Lima 11 de julio del 2016.

Firma:

Nombres y apellidos: Florentina Dorila Silva Tamay

DNI N° 27424186

Presentación

Señor presidente.

Señores miembros del jurado calificador:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local 09 – Huaura en el año 2015”, con la finalidad de establecer la correlación entre las variables mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local 09 Huaura en el año 2015; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de magister en Gestión Pública.

El documento consta de seis capítulos a través de los cuales se expone el problema de la investigación, los lineamientos teóricos que sustentan la investigación, así como los lineamientos metodológicos, los resultados obtenidos y las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual contribuimos con conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la elección correcta de estrategias para mejorar la gestión pública las entidades de nuestro país.

Pongo a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva

Lista de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCION	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación teórica	20
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	38
1.4.1. Problema general	38
1.4.2. Problemas específicos	38
1.5. Hipótesis	38
1.6. Objetivos	39
II. MARCO METODOLÓGICO	41
2.1. Variables	42

2.1.1. Mantenimiento de personal	42
2.1.2. Satisfacción laboral	42
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Metodología	44
2.4. Tipo de estudio	44
2.5. Diseño de investigación	45
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Métodos de análisis de datos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
VIII. ANEXOS	77
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de evaluación	
Anexo 3: Prueba Alpha de Cronbach	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Artículo científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable mantenimiento de personal	43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral	43
Tabla 3	Población de trabajadores	47
Tabla 4	Matriz de Expertos que validaron el instrumento de acción tutorial	50
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos	50
Tabla 6	Niveles de mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	53
Tabla 7	Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	54
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura	55
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	56
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	57
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local	58
Tabla 12	Grado de correlación y nivel de significación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores	59

Tabla 13	Grado de correlación y nivel de significación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores	60
Tabla 14	Grado de correlación y nivel de significación entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores	61
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores	62

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles porcentuales mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	53
Figura 2	Niveles porcentuales de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	54
Figura 3	Niveles entre mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura	55
Figura 4	Niveles entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	56
Figura 5	Niveles entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 - Huaura	57
Figura 6	Niveles entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local	58

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local 09 – Huaura en el año 2015, tuvo como problema general, ¿Cómo se relaciona el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015? y como objetivo principal determinar la relación existe entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

La muestra de estudio estuvo conformada por 97 trabajadores de la unidad de gestión educativa local 09 – Huaura en el año 2015. Como instrumentos de diagnóstico se utilizaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 21 en los casos de las variables mantenimiento de personal y satisfacción laboral.

En cuanto a los resultados podemos mencionar que sometidos los resultados de las encuestas a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, hallándose un valor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.584; lo cual indica que existe una moderada relación positiva.

Palabras claves: Mantenimiento personal, satisfacción laboral.

Abstract

This research paper entitled maintenance personnel and job satisfaction of employees of the local unit of management education 09 - Huaaura in 2015, was a general problem, how to maintain personal and job satisfaction of workers relates Unit 09 Huaaura Local Educational Management in 2015? and as main objective to determine the relationship between maintenance personnel and job satisfaction of workers Local Education Management Unit 09 Huaaura in 2015.

The study sample consisted of 97 workers from the local educational management unit 09 - Huaaura in 2015. As diagnostic tools two questionnaires Likert type scale were used. The research has been developed under the methodological procedures of quantitative approach, non-experimental research design, the correlational. Data from the instrument applied were processed using a statistical software called SPSS version 21 in cases of maintenance personnel variables and job satisfaction.

As for the results we can mention that submitted the survey results to the statistical test of Rho Spearman shown that there exists significant relationship between organizational culture and job satisfaction, being a calculated value where $p = 0.000$ at a significance level 0.05 (bilateral), and a level of 0584 correlation; which indicates a moderate positive relationship.

Keywords: maintenance staff, job satisfaction.

I. Introducción

Introducción

La presente tesis titulada mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 – Huaura en el año 2015 y el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 – Huaura en el año 2015.

El tratamiento de la tesis se ha basado en la descripción de dos variables, teniendo como primera variable: Mantenimiento de personal (la forma en que es tratado el personal en sus áreas de trabajo); las dimensiones de esta variable son: beneficios sociales, higiene y seguridad laboral y relaciones laborales; la segunda variable: Satisfacción laboral (referido a cómo se sienten los trabajadores respecto al trato que les dan) cuyas dimensiones son: retribución económica, seguridad y estabilidad en el trabajo y relación con los compañeros de trabajo, posibilidad de desarrollo personal y profesional.

La presente investigación consta de capítulo I, titulado introducción, los antecedentes tanto nacionales como internacionales los cuales han sido de importancia para comparar nuestros resultados y establecer conclusiones, así también la fundamentación teórica acerca de la variable mantenimiento de personal y satisfacción laboral, tenemos también los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación. En cuanto al capítulo II titulado Metodología, se desarrollan las definiciones conceptuales y operacionales, así como el tipo de estudio, diseño y enfoque de investigación, la población y la muestra, sin dejar de lado las técnicas de recolección de datos

(instrumentos) así como los procedimientos utilizados. En el capítulo III, cuyo título es Resultados de la investigación, considera los análisis descriptivos mostrando las tablas de frecuencia y las figuras para cada variable y el análisis inferencial para determinar la correlación de Spearman lo que permitió comprobar las hipótesis. Asimismo el capítulo IV, denominado discusión en el cual se comparan los resultados obtenidos en el trabajo de campo con los resultados hallados por los diferentes autores citados, estableciendo criterios comunes y diferentes referidos a cada hipótesis probada. En el capítulo V denominado Conclusiones y Resultados, en donde se dan a conocer las conclusiones tanto a nivel general como específico y la recomendaciones teniendo en cuenta que estas puedan cumplirse.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Se ha realizado la búsqueda de información relacionada con la presente investigación, donde se encontró algunos antecedentes a nivel internacional como Montes (2013) quien llevó a cabo una investigación titulada “*Mantenimiento de Personal y desarrollo de capacidades en la municipalidad de Castro Barros – Argentina*”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el mantenimiento de personal y el desarrollo de capacidades en la municipalidad de Castro Barros, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional transversal, la muestra correspondió a 230 trabajadores administrativos; se utilizó un instrumento de 60 preguntas (30 preguntas por cada variable); la conclusión del autor finalmente fue que la compensación (administración de salarios) y planes y beneficios sociales forman parte de un sistema de recompensas que la organización debe brindar a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos

y motivados e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya, este aspecto es el que lamentablemente se encuentra en un nivel deficiente en la municipalidad de Castro Barros; ya que no existe un paquete de beneficios para el trabajador, sino por el contrario existen una serie de atropellos que han ido generando un descontento laboral.

Salazar (2008). En su tesis: “*Satisfacción laboral del personal administrativo no profesional del rectorado de la Universidad de oriente Cumaná*”. Cumaná, Sucre, Ecuador, tuvo como objetivo general describir la satisfacción laboral del personal administrativo. El tipo de estudio fue descriptivo, es decir estudia la realidad en el nivel de satisfacción laboral de los 45 trabajadores administrativos no profesionales y se utilizó como instrumento cuestionarios administrados. Arribo a las siguientes conclusiones: Los factores higiénicos están generando un nivel medio de insatisfacción, con un índice de -24,11; siendo la administración de la organización, el salario y los mecanismos de supervisión las fuentes más importantes de insatisfacción. Los indicadores percibidos más desfavorablemente fueron los mecanismos de evaluación del desempeño, la capacidad del salario para cubrir las necesidades, la correspondencia entre el salario y el esfuerzo, la inequidad relativa del salario, el cumplimiento de normas y procedimientos y el flujo de información sobre los planes y proyectos de la institución. El índice general de satisfacción para los empleados no profesionales del Rectorado de la Universidad de Oriente, obtenido mediante la combinación

A su vez Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) en su trabajo de investigación: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento*”. Concepción – Chile. Cuyo objetivo de esta investigación realizada fue elaborar y validar los instrumentos necesarios para medir las variables de la satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de

instituciones del sector público de Chile, para medir la satisfacción laboral se desarrolló un instrumento basado en el cuestionario S21/26 y el S4/82 (1986) de Meliá y Peiró, de 39 ítems y la muestra consistió en 547 trabajadores, miembros de 44 grupos y de seis organizaciones, como resultado el estudio demostró la relación directa del clima organizacional con la satisfacción laboral en cuanto a las dimensiones: a) con el trabajo en general, b) con la forma en que realiza su trabajo, c) con la relación subordinado-supervisor. No se demuestró alguna relación del clima organizacional con la dimensión de la satisfacción laboral vinculada con el ambiente físico del trabajo. Las conclusiones demostraron que en una organización es sumamente importante la comunicación, las relaciones interpersonales, el compromiso, la retribución salarial y otros aspectos que permitirán que los trabajadores manifiesten su satisfacción y se sientan comprometidos con la organización.

1.1.2. Nacionales.

Como antecedentes nacionales tenemos a Pérez (2015) quien llevó a cabo una investigación titulada "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2015*", tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, el diseño no experimental. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional según Palma (1999) y de satisfacción laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alerco (2010), a un total de 107 trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa. Las conclusiones determinaron que un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral sobretodo si la retribución económica es acorde al trabajo que se

realiza, si existe seguridad e higiene para realizar el trabajo, si las relaciones con sus compañeros se da en un clima de armonía, donde se interactúa con determinación pero con principios.

Briceño (2014) quien llevó a cabo una investigación titulada “*Mantenimiento de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús María durante el año 2013*”; el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el mantenimiento de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús María, para lo cual se trabajó una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 180 trabajadores administrativos y con la aplicación del cuestionario REMS para medir el mantenimiento de recursos humanos y un cuestionario tipo escala de Likert para medir la satisfacción laboral, las conclusiones del autor señalan que lo que más satisface a los trabajadores es ser bien remunerados. Dos son los factores más importantes que influyen sobre el rendimiento y los resultados con el clima de una organización; sus valores y su cultura puestas en práctica durante la gestión, por lo tanto si se unen la gestión y los valores además de la cultura) entonces el trabajador sentirá que es tomado en cuenta, que la remuneración que percibe es en mérito a su labor.

Rosales (2005), en su tesis: “*Relación entre satisfacción laboral y el clima laboral en los agentes de la empresa de seguridad ESVICSAC S.A Ltda*” de la ciudad de Trujillo, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral en los agentes de la empresa de seguridad ESVICSAC S.A. Ltda. : el tipo de estudio descriptivo correlacional, seleccionando una población de 300 trabajadores de la empresa, llegando a las siguientes conclusiones: que la gran mayoría

se caracterizan por tener niveles altos en los factores de tarea en su, desarrollo personal, condiciones físicas y supervisión, de la escala de satisfacción laboral y el clima laboral. Existe una correlación significativa entre cada uno de los factores de la satisfacción laboral y el clima laboral, en los agentes de seguridad de la empresa. Existen diferencias estadísticas por grupos ocupacionales en los factores condiciones de trabajo y beneficios económicos que favorecían a los profesionales; y en el factor reconocimiento personal y/o social que favorecía a los administrativos. Además, la investigación logro demostrar estadísticamente la validez y confiabilidad de la escala de satisfacción laboral.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Teoría de las relaciones humanas de Mayo

La idea principal de Mayo (1939) fue la de “modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano”

Mayo consideraba que las relaciones humanas tenían que presentarse con actividad, con interacción, con intercambio constante con expresión de emociones y manifestación de actitudes.

Tal es así que Mayo (1939) da a conocer cuatro fases dentro de las relaciones humanas, las cuales citó:

Primera fase: Se comprobó que las condiciones psicológicas pueden afectar la eficiencia de los operarios. Al darse cuenta del factor psicológico, solo por su influencia negativa, los investigadores trataron eliminarlo del experimento.

Segunda fase: Se pudo concluir que sin una estricta supervisión y en un ambiente agradable el empleado iba a poder trabajar más a gusto, con mayor libertad y una menor ansiedad. Este ambiente amistoso en el cual se podían desenvolver sin temor hizo que se pudieran desarrollar objetivos comunes, como el aumentar el ritmo de producción.

Tercera fase: Se inició un programa de entrevista con los empleados para conocer sus actitudes y sentimientos, oír sus opiniones respecto al trabajo. Los resultados fueron favorables. Más adelante se adoptó la técnica de la entrevista no dirigida, que permitía que los operarios se expresasen libremente, sin que el entrevistador desviara el tema.

Cuarta fase: Los operarios desarrollaron cierta uniformidad de sentimientos y uniformidad grupal. El grupo desarrollo métodos para garantizar sus actitudes, considerando delator al miembro que perjudicara a algún compañero. (p. 134)

En estas cuatro fases el autor consideró que la satisfacción laboral se manifiesta cuando se trabaja sin presión estricta, sin hostigamiento, con las condiciones favorables de infraestructura, con una comunicación constante y con libertad para expresar lo que se siente, piensa y desea sin temor a ser juzgado o maltratado en el ámbito laboral. Entonces, se comprende por satisfacción laboral el hecho de saberse tranquilo, en confianza y así poder rendir en la actividad que se realiza logrando los objetivos organizacionales.

1.2.2. Bases teóricas de la variable: Mantenimiento de Personal

Para darle consistencia al desarrollo de la investigación, se consideraron los conocimientos que sustentan la operacionalización de las variables y sus respectivas dimensiones.

Definición de mantenimiento de personal:

Con relación a mantenimiento de personal Vargas (2008) señala que “son los procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de los trabajadores” (p. 14)

Cuando se habla de condiciones ambientales y psicológicas se hace referencia a la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de las relaciones sindicales.

Tenemos también la definición de Arenas (2010) quien señala que el mantenimiento de personal es:

La actividad que consiste en cuidar y velar por el bien de las personas, para que las mismas se sientan seguras, tengan un ambiente agradable tanto psicológico como físico, y contar con el material de trabajo adecuado que facilite el proceso o acción entre otros (p. 132)

Se debe considerar entonces que la organización o empresa debe contar con un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad del trabajador y que en caso se presenten inconvenientes, los trabajadores deben sentirse protegidos.

En relación al mantenimiento de personal Illescas (2011) señala que:

Cuidados y acciones para otorgar la compensación que reciben los trabajadores y sus beneficios sociales, que forman parte de un sistema de recompensas que la organización brinda a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados, e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya (p. 201)

De lo señalado por el autor, podemos decir entonces que el mantenimiento de personal es el proceso por el cual se busca dar a los trabajadores lo que por ley se merecen haciendo que su labor sea valorada.

Con relación al funcionamiento del mantenimiento de personal Vargas (2008) señala que “existen ciertos estándares de operación, las organizaciones disponen de un sistema de recompensas (incentivos y alicientes para estimular ciertos tipos de comportamientos) y de sanciones (castigos y penas, reales o potenciales, para evitar ciertos tipos de comportamientos) (p. 99)

Todas las organizaciones adoptan un sistema de recompensas y sanciones para mantener a su personal dentro de comportamientos esperados, algunos lo hacen pensando en el beneficio de la organización y pocos lo asumen en beneficio de los trabajadores. Los sistemas de recompensas y sanciones constituyen los factores básicos que inducen a las personas a trabajar a favor de la organización.

Cuando se habla de sistema de recompensas Arenas (2010) consideró que:

Las recompensas incluyen el paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, así como los mecanismos y procedimientos para distribuirlos. No sólo se tienen

en cuenta los salarios, vacaciones, bonificaciones, ascensos, sino también otras compensaciones menos visibles, como seguridad en el trabajo, transferencias laterales a posiciones más desafiantes o a posiciones que impliquen crecimiento, desarrollo adicional y varias formas de reconocimientos del desempeño excelente (p. 122)

Por otra parte, es importante señalar lo que el autor refiere, porque menciona que es necesario tener en cuenta conducta disciplinarias para trabajar en el comportamiento de los trabajadores para evitar la recepción de dichos patrones (con advertencias verbales o escritas) y, en casos extremos, a castigar la reincidencia (suspensión del trabajo).

Chiavenato (1999), indica que:

La evaluación de todos los procesos de mantenimiento de personal (remunerar, conceder beneficios y servicios sociales compatibles con un nivel de vida saludable, proporcionar un ambiente físico y psicológico de trabajo agradable y seguro, garantizar relaciones sindicales cordiales y de colaboración) son importantes para definir la permanencia de las personas en la organización y, aun mas, para la motivación hacia el trabajo y la consecución de objetivos organizacionales (p. 201)

En algunas organizaciones no se concede importancia a estos procesos de mantenimiento de personal porque se aproxima al modelo de hombre económico (que trabaja exclusivamente a cambio del salario), porque son rígidas e inflexibles y porque generalizan y estandarizan, tratando igual a las personas, sin tener en cuenta sus diferencias individuales y sus diferentes contribuciones a la organización.

Para Samuels (2007) hablar de mantenimiento de personal es:

Desarrollar dentro de las organizaciones un plan de trabajo que permita realizar reuniones constantes con equipos de trabajo o con el personal, centrados en la búsqueda de soluciones a las dificultades que surgen y ocasionan tensión en los trabajadores y sobretodo en el sostenimiento del apoyo necesario para mantener al personal con la estima e integridad intactas (p. 132)

Las políticas del mantenimiento de personal, se desarrollan dentro de los siguientes criterios: Criterio de remuneración directa de los empleados, que tengan en cuenta la evaluación de cargo y los salarios en el mercado de trabajo, y la posición de la organización frente a esas dos variables; criterio de remuneración indirecta de los empleados, que tengan en cuenta los programas de beneficios sociales más adecuados a las necesidades existentes en los cargos de la organización, y que consideren la posición de la organización frente a las prácticas del mercado laboral; y por último cómo mantener motivada la fuerza laboral, con la moral en alta, participativa y productiva dentro del clima organizacional adecuado.

Según Chiavenato (1998), “los criterios de higiene y seguridad relativos a las condiciones físicas ambientales son las que permiten que los trabajadores desempeñen las tareas y funciones del conjunto de cargos de la organización en forma correcta” (p. 398)

Las relaciones positivas con sindicatos y representantes del personal se deben dar con frecuencia y mantener constante diálogo ya que es un medio por el cual la organización puede saber que piensan o sienten los trabajadores.

Collazos (2011) señala que:

El mantenimiento de personal es otorgar una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen la administración de salarios, generar los planes de compensación y beneficios sociales que recibirán los trabajadores, sistemas de higiene y seguridad y relaciones laborales las mismas que para el presente trabajo se tomarán como las dimensiones del mantenimiento de personal a evaluar y analizar: (p. 102)

Teniendo en cuenta lo expresado por los diferentes autores, recalamos que el mantenimiento de personal requiere de caminos directos y eficaces como la comunicación para conocer qué es lo que necesitan los miembros de la organización.

Dimensiones de la variable Mantenimiento de Personal.

Primera dimensión: Beneficios sociales

En cuanto a los beneficios sociales Manrique (2012) los definió como:

El otorgamiento de un determinado derecho a favor del trabajador, distinto a la remuneración que se le anona como contraprestación del servicio, con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo que satisface los fines previstos por la respectiva ley (p. 66).

Entonces el autor señala que los beneficios sociales hacen referencia a las facilidades o ventajas que el empleador proporciona a sus colaboradores. En las organizaciones se establece un plan de beneficios sociales relacionados con los ejercicios del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción), fuera del cargo (descanso, alimentación, transporte) y fuera de la empresa (recreativos y comunitarios).

Para Migliori (2009) los beneficios sociales son “todas aquellas prestaciones otorgadas voluntariamente por el empleador, esto es, que no están ordenadas por la legislación ni por los convenios colectivos de trabajo o que mejoran las que ellos establecen” (p. 90)

Por lo tanto hablar de beneficios sociales, es tener la oportunidad de mejorar aspectos laborales pero que la empresa no contempla como obligatorios sino como mejoras.

El plan de beneficios sociales según Samuels (2007).tiene como finalidad “motivar al personal, reducir el índice de rotación y ausentismo, facilita la retención del personal, mejora el clima laboral, fomenta la lealtad del empleado hacia la empresa” (p. 167).

Es decir, el empleado recibe asistencia en la solución de problemas personales, aumenta su satisfacción en el trabajo, reduce sus sentimientos de inseguridad.

Segunda dimensión: Higiene y seguridad en el trabajo.

Esta segunda dimensión higiene y seguridad en el trabajo, según Chiavenato (1999) se refiere a:

Los esfuerzos de la organización orientados a fomentar la higiene y seguridad en el trabajo logran proporcionar las condiciones de trabajo que permitan preservar a los empleados. La higiene se refiere a las normas y procedimientos inherentes a la protección de la seguridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud relacionados con las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecutan (p. 479).

La higiene abarca los servicios médicos adecuados, exámenes pre ocupacionales, primeros auxilios, registros médicos, supervisión de higiene y salud, exámenes médicos periódicos, prevención de riesgos para la salud.

Carbajal (2009) señala que este proceso también “se refiere a las condiciones físicas o ambientales en las que el trabajador cumple determinadas funciones en un cargo (iluminación, ruido, y condiciones atmosféricas)” (p. 99)

Entonces de acuerdo a lo señalado por el autor, la seguridad dentro de un trabajo se dirige hacia la prevención de accidentes, robos e incendios, en resumen, busca la protección de los empleados, es decir mantenerlos sanos y salvos dentro de sus ambiente de trabajo.

Tercera dimensión: Relaciones laborales

Para las relaciones laborales Chiavenato (1999) señaló una definición clara:

Se denominan “relaciones laborales” porque tienen que ver con el trabajo del personal y son negociadas y acordadas con los sindicatos. Las relaciones laborales se basan en la política de la organización frente a las exigencias y demás aspectos que esgrimen los sindicatos (p. 511).

El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

Migliori (2009) refiere que:

Los términos relaciones laborales y relaciones sindicales se emplean asimismo en relación con diversas formas de participación de los trabajadores; además, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, si bien éstas suelen denominarse “relaciones de empleo”.

Las relaciones laborales suelen convertirse en monótonas y perjudicar el trabajo por ello es necesario que exista interés, reciprocidad y voluntad para relacionarse unos con otros y trabajar concentrados en el objetivo organizacional.

Es aquí donde cobra relevancia el concepto de competencia trabajado por Mertens (2000), que la define como:

Una aptitud que se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer. La gestión por competencias como tendencia y como estrategia de gestión humana, más que un conjunto de características con las que el empleado debe llegar al escenario laboral, son un conjunto de propiedades en permanente modificación, que deben ser sometidas a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica lo que lleva al cambio organizacional y al aprendizaje.
(p. 105)

Las relaciones laborales deben permitir que el trabajador mejore y aprenda de los demás, que tenga la oportunidad de fortalecer sus capacidades y ponerlas a prueba en el momento en que se produzca una posibilidad.

1.2.3. Bases teóricas de la variable: Satisfacción Laboral

Teoría de los factores de satisfacción de Herzberg

Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el trabajador se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. (p. 178)

El autor destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar (p. 131)

Definiciones de Satisfacción Laboral.

Respecto a la satisfacción laboral Muñoz (1990), la definió como:

El sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas". (p. 111)

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no

le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”.

Para Locke (1968), la satisfacción laboral es “una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona” (p. 78)

Noriega (2007) señala que la satisfacción laboral también puede definirse:

Como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser"

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

También Fernández y Ríos (1999), considera que la satisfacción:

Es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. (p. 321)

Para finalizar, teniendo en cuenta las aportaciones de los diferentes autores, diremos que la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral.

Dimensiones de satisfacción laboral:

Primera dimensión: Retribución económica

De acuerdo a Palma (2005) se considera retribución económica o salarial a “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, como los períodos de descanso computables como de trabajo” (p. 87)

El empresario debe abonar también determinados períodos de descanso en sentido estricto, o períodos de no trabajo en determinados supuestos contemplados por la ley.

Para Noriega (2007) la retribución económica es “el conjunto de las recompensas cuantificables que reciben un empleado por su trabajo. Incluye tres elementos: salario base, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas. Es el gasto más importante de la mayoría de las empresas” (p. 102).

La retribución, como precio que es del capital y el trabajo dedicados a la industria, se componen del valor necesario para indemnizar los gastos hechos en la producción por cada uno de esos elementos, y de un sobrante que constituye su beneficio. En este exceso del valor creado sobre aquél que se destruye es en lo que consiste la verdadera retribución; así es que su importancia se mide por la del beneficio que contiene.

Segunda dimensión: Seguridad y estabilidad en el trabajo

Según Paredes (2011) la seguridad y estabilidad laboral, significa en si “la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo” (p. 91)

De acuerdo a Moreno (2009) la estabilidad laboral es “el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley” (p. 77)

Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar

cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta.

Tercera dimensión. Relaciones con los compañeros de trabajo

Las relaciones con los compañeros de trabajo según Palma (2005) “son una parte importante de lo que hace que un negocio funcione”. Los empleados a menudo tienen que trabajar juntos en proyectos, comunicar ideas y proporcionar la motivación para hacer las cosas. Sin una cultura de trabajo estable y acogedora, pueden surgir retos difíciles tanto en la logística de la gestión de los empleados y en la línea inferior.

La calidad de las relaciones laborales es esencial para la retención de empleados. La retención de empleados puede parecer trivial, especialmente en un lugar de trabajo que se utiliza para un alto movimiento de empleados, pero los directivos deben recordar que la rotación es económicamente muy costosa. Cada nuevo empleado requiere una inversión considerable de tiempo y energía en su reclutamiento y entrenamiento.

Asimismo Paredes (2011) señala que “las empresas con centros de trabajo de acoplamiento y una mano de obra bien formada son más propensas a retener y atraer empleados calificados, a fomentar la lealtad entre los clientes” (p. 187)

Además, la ruptura de los lazos con antiguos empleados a veces puede ser un reto, especialmente si las circunstancias no son muy amigables. Asegurar que los empleados de calidad siguen interesados y comprometidos en el negocio requiere

paciencia, compasión y flexibilidad, pero en realidad puede hacer que el negocio sea más sólido financieramente.

Cuarta dimensión: Posibilidad de desarrollo personal y profesional

Según Brito (2010), el desarrollo personal y profesional es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo. En este sentido, actualmente muchas de las grandes empresas están llevando a cabo la "consultoría psicológica", la cual desarrolla el bienestar individual y relacional del trabajador. Esta actividad contribuye a que la persona descubra y desarrolle sus potencialidades y destrezas, se valore a sí mismo, reconozca sus habilidades y se conecte con su "yo" interno.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La investigación presentada es la recopilación de conocimientos de diversos autores respecto al mantenimiento de personal como a la satisfacción laboral. Gracias a estas

teorías podemos brindar definiciones que nos permiten comprender cada una de las variables de estudio. Al realizar la investigación y concentrarnos en los conocimientos teóricos hemos descrito las variables y sus dimensiones creando el fundamento teórico, el cual es el soporte de la investigación lo que será de utilidad como antecedente a futuras investigaciones, relacionadas con el tema y es que el mantenimiento de personal es la actividad que consiste en cuidar y velar por el bien de las personas que trabajan en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura en el año N° 2015 para mantenerlos satisfechos en sus puestos de trabajo.

1.3.2. Justificación práctica.

La presente investigación se enfocó en dar a conocer lo referente al manteamiento de personal y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 09 –Huaura, 2015, ya que en los últimos tiempos ha resultado de gran importancia e interés el tema de la forma en que se viene manejando la administración de personal y su mantenimiento ante situaciones diversas, se consideró conveniente describir y conocer lo que sucede y al mismo tiempo dar a conocer conclusiones y recomendaciones que finalmente serán de utilidad para otros autores.

1.3.3. Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación se realizará teniendo en cuenta el método deductivo (relación entre dos variables de estudio), a nivel procedimental se procesaran los datos cuantitativamente, teniendo como técnica la aplicación de instrumentos validados y confiables, por haber sido revisado por expertos en investigación, permitiendo obtener resultados precisos. Los instrumentos utilizados para la siguiente investigación fueron dos cuestionarios, el primero para mantenimiento del personal con 20 preguntas y el

segundo para satisfacción laboral con 20 preguntas también; los mismos fueron aplicados a 97trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura en el año N° 2015.

1.4. Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación del mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?

1.4.2. Problemas Específicos.

Problema Especifico 1

¿Cuál es la relación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?

Problema Especifico 2

¿Cuál es la relación entre la higiene y la seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?

Problema Especifico 3

¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral

de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09-Huaura en el año 2015.

1.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Existe relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09-Huaura en el año 2015.

Hipótesis Especifica 2

Existe relación entre la higiene y la seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Hipótesis Especifica 3

Existe relación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específicos 1

Determinar la relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción

laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Objetivo específicos 2

Determinar la relación significativa entre la higiene y la seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual

V1: Mantenimiento del personal

Collazos (2011) señala que:

El mantenimiento de personal es otorgar una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen la administración de salarios, generar los planes de compensación y beneficios sociales que recibirán los trabajadores, sistemas de higiene y seguridad y relaciones laborales las mismas que para el presente trabajo se tomarán como las dimensiones del mantenimiento de personal a evaluar y analizar: (p. 102)

VD: Satisfacción Laboral

También Fernández y Ríos (1999), considera que la satisfacción:

Es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. (p. 321)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de VI: Mantenimiento de personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala medición	Niveles / rangos
Mantenimiento de personal	Beneficios sociales	Ejercicio del cargo Beneficios monetarios.	7	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (7 – 11) Moderado (12 – 16) Alto (17 - 21)
	Higiene y seguridad laboral	Prevención de riesgos para la salud Prevención de incendios. Señalización	5	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 – 8) Moderado (9 – 12) Alto (13 - 15)
	Relaciones laborales	Políticas Sindicato de trabajadores Administración de conflictos laborales	8	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (8 – 13) Moderado (14 – 18) Alto (19 - 24)

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de V2: Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles / rangos
Satisfacción laboral	Retribución económica	Correspondencia salarial Capacidad salarial	4	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (4 – 6) Moderado (7 - 9) Alto (10 - 12)
	Seguridad y estabilidad en el trabajo	Permanencia Normatividad laboral	6	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (6 – 10) Moderado 11 – 14) Alto (15 - 18)
	Relaciones con los compañeros de trabajo	Cooperación Interacción Motivación laboral	5	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 – 8) Moderado (9 – 12) Alto (13 - 15)
	Posibilidad de desarrollo personal y profesional	Oportunidades de ascenso Estabilidad en el cargo	5	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 – 8) Moderado (9 – 12) Alto (13 - 15)

Fuente. Elaboración propia

2.3. Metodología

El método de investigación utilizado es hipotético deductivo y el método descriptivo. Consideramos el método hipotético debido a que se parte de la hipótesis y a través de los resultados se llega a la deducción citada en las conclusiones.

Por lo tanto, supone que las conclusiones siguen necesariamente a las premisas: si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas, la conclusión sólo puede ser verdadera. (Bacon, 1997)

Según Méndez (2001, p. 127), el estudio descriptivo identifica características del universo de la investigación, señala formas de conducta y actitudes, establece comportamientos concretos, descubre, comprueba las variables de la investigación. Los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas de recolección de información, como la observación y la entrevista.

2.4. Tipo de estudio

La investigación que presento es de básica de nivel descriptivo correlacional. Tamayo (2003) menciona la investigación descriptiva en su clasificación. Asevera que este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio (p. 46).

Desde la perspectiva de Villegas (2010):

Esta investigación pertenecería al tipo de investigación sustantiva descriptiva por que busca describir la realidad tal como es, tal como se presenta, en las condiciones y circunstancias en las que se

presenta. No busca tratar de construir una teoría, como es el caso de una investigación teórica pura; sino de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación. (p. 87)

Desde el punto de vista de Hernández et al (2006):

Es básica porque buscará aunque parcialmente explicaciones para los hechos educacionales. Es correlacional porque el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral. Los estudios correlacionales según el autor tienen “como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.105).

La definición que nos da a conocer Vara (2010) destaca otros aspectos distintos a los de los demás autores, nos habla de la investigación asociativa.

Ésta es una investigación asociativa de encuesta. Asociativa porque mide el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables. Tiene un valor explicativo parcial entre menos variables estén correlacionadas. De encuesta porque utiliza generalmente el diseño de encuestas para describir las características de una población. (p. 253)

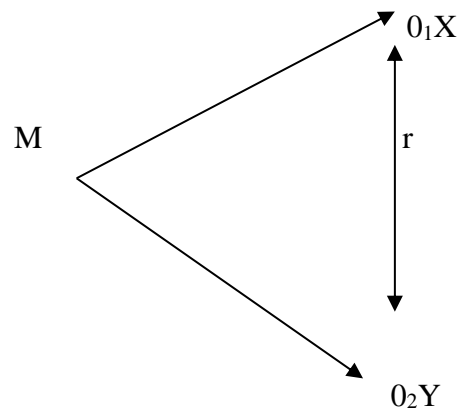
2.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental ya que como afirma Hernández et. al. (2010) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes

para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151). Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Mantenimiento de personal

Y : Satisfacción laboral

0₁ y 0₂ : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

Para Fráncica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como en el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164). La población considerada en esta investigación, está conformada por 97 trabajadores (as) en la “Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura en el año N° 2015”.

2.6.1. Población

Tabla 3

Población de hombres y mujeres de la “Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura en el año 2015”

Modalidad	Trabajadores		Total
	Hombres	Mujeres	
Permanente	20	13	33
Contratados	4	7	11
Destacados	7	10	17
CAS	5	6	11
Terceros	11	14	25
Total	47	50	97

Fuente: Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

2.6.2. Muestra

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

Para la presente investigación la muestra que se utilizó fueron 97 trabajadores, se consideró conveniente trabajar al 100% de la población para obtener mejores resultados, es decir no excluir a ningún trabajador.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

La técnica empleada para la presente investigación fue la encuesta la que es definida por López (2008) como:

La técnica basada en entrevistas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada (p. 112)

La encuesta se puede hacer a grupos de personas en general o ser seleccionadas de acuerdo al criterio del investigador y los fines perseguidos.

2.7.2. Instrumentos

El instrumento utilizado para recoger la información para medir las variables fue el cuestionario, el cual define López (2008) como:

Ficha técnica: Mantenimiento de personal

Nombre original: Cuestionario sobre mantenimiento de personal

Autora: Bch. Florentina Dorila Silva Tamay

Procedencia: Lima 2015

Objeto de la prueba: Con el cuestionario se obtiene información para evaluar y determinar el nivel de mantenimiento de personal en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Administración: Individual y Colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con tres alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) A veces y 3) Siempre. La calificación se dio en 3 puntos con una dirección positiva y

negativa. Asimismo, el cuestionario está conformada por 3 dimensiones para la variable 1.- Beneficios sociales (7 ítems) 2.- Seguridad e higiene laboral (5 ítems) y 3.- Relaciones laborales (8 ítems).

Ficha técnica: Satisfacción laboral

Nombre original: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autora: Bch. Florentina Dorila Silva Tamay

Procedencia: Lima 2015

Objeto de la prueba: Con el cuestionario se obtiene información para evaluar y determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Administración: Individual y Colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con tres alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) A veces, y 3) Siempre. La calificación se dio en 3 puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, el cuestionario está conformado por 3 dimensiones para la variable 1.- Retribución económica (4 ítems), 2.- Seguridad y estabilidad en el trabajo (6 ítems), 3.- relación con los compañeros de trabajo (5 ítems) y 4.- Posibilidad de personal y profesional (5 ítems)

2.7.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

El instrumento ha sido sometido a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado

por profesores entre Magíster y Doctores en Educación que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes estuvieron de acuerdo en que el instrumento elaborado acerca de la creatividad y la técnica grafo plásticas, en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura, es un instrumento viable para su aplicación a la muestra seleccionada.

Tabla 4

Matriz de expertos que validaron el instrumento de Acción tutorial

Experto	Grado	Suficiencia
Santiago Aquiles Gallarday	Magister	SI
Ángel Luna Santos	Magister	SI

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad

Para establecer la fiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, con una encuesta piloto a 25 trabajadores, se procesaron los datos en el programa SPSS Versión 21.0 De acuerdo a los resultados, el instrumento indicó una alta confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

Tabla 5

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Mantenimiento de personal	,790	20
Satisfacción laboral	,821	20

Fuente: Elaboración propia

2.7.4. Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se procederá a encuestar 25 trabajadores (muestra piloto), con la finalidad de verificar la confiabilidad del instrumento, una vez que se determine la confiabilidad el instrumento será aplicado a toda la muestra de 97 trabajadores (as) de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura en el año 2015, en una sesión de entre 25 y 30 minutos aproximadamente y posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel para luego procesarlas en el programa de SPSS Versión 21.0

2.8. Método de análisis de datos

Descriptiva: Para describir las variables se organizarán los datos en tablas de frecuencia y figuras que describan los porcentajes de las respuestas en cada nivel o rango usando el software estadístico SPSS versión 21.0.

Inferencial: Se hará la generalización de los resultados encontrados en la muestra de acuerdo con los objetivos de la investigación, a través de los métodos estadísticos.

De prueba: El coeficiente de correlación de Spearman para determinar la asociación de las variables.

III. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Mantenimiento de personal

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable de mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Tabla 6

Niveles del mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Moderado	55	56,7	56,7	59,8
Alto	39	40,2	40,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente. *Elaboración propia*

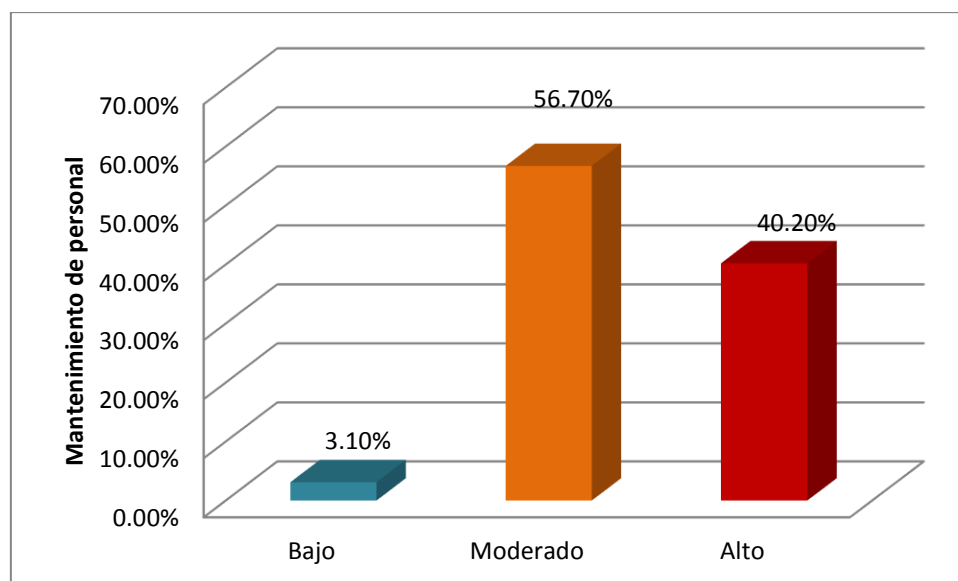


Figura 1. Niveles porcentuales del mantenimiento de personal

De los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene el nivel del mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura, de ellos se tiene que el 3.093% de los encuestados perciben que el nivel de mantenimiento del personal nunca se realiza, así mismo el 56.7% perciben que a veces

realizan el mantenimiento de personal y el 40.21% de los encuestados perciben que siempre proceden al mantenimiento del personal.

4.1.2. Satisfacción laboral

Tabla 7

Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Moderado	49	50,5	50,5	53,6
Alto	45	46,4	46,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente. *Elaboración propia*

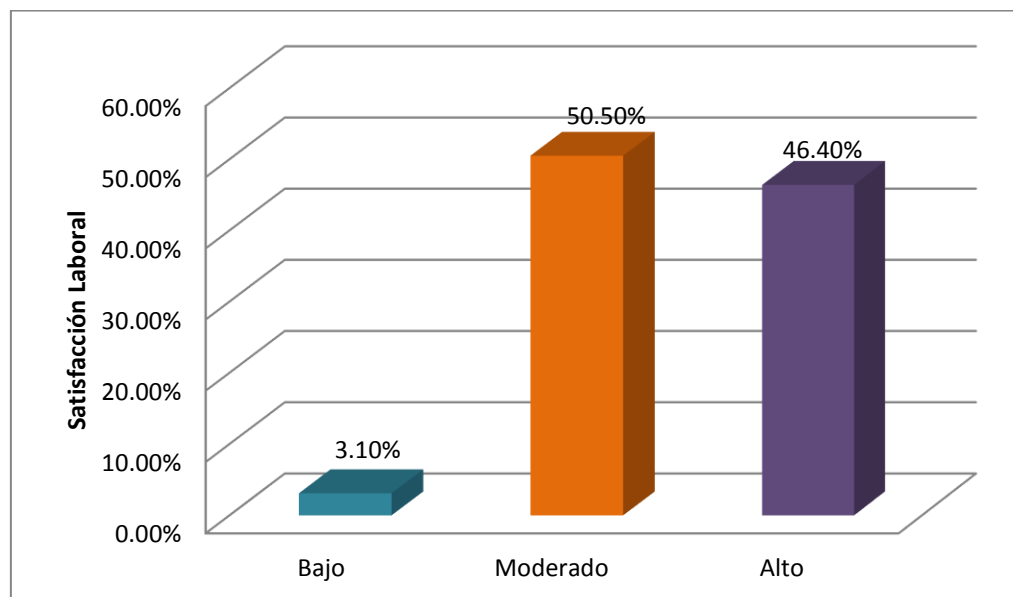


Figura 2. *Niveles porcentuales de la satisfacción laboral*

Así mismo se tiene los resultados de la tabla los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura, de ellos se tiene que el 3.093% de los encuestados perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo, así mismo el 50.52% perciben que el nivel de satisfacción laboral es moderado y el 46.39% de los encuestados perciben que el nivel es alto en la satisfacción laboral.

3.1.1. Niveles comparativos entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

4.1.3. Mantenimiento de personal y satisfacción laboral

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

mantenimiento del personal	satisfacción laboral						Total	
	Bajo		moderado		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Nunca	0	0%	2	2%	1	1%	3	3%
A veces	2	2%	29	30%	24	25%	55	57%
Siempre	1	1%	18	19%	20	21%	39	40%
Total	3	3%	49	51%	45	46%	97	100%

Fuente. *Elaboración propia*

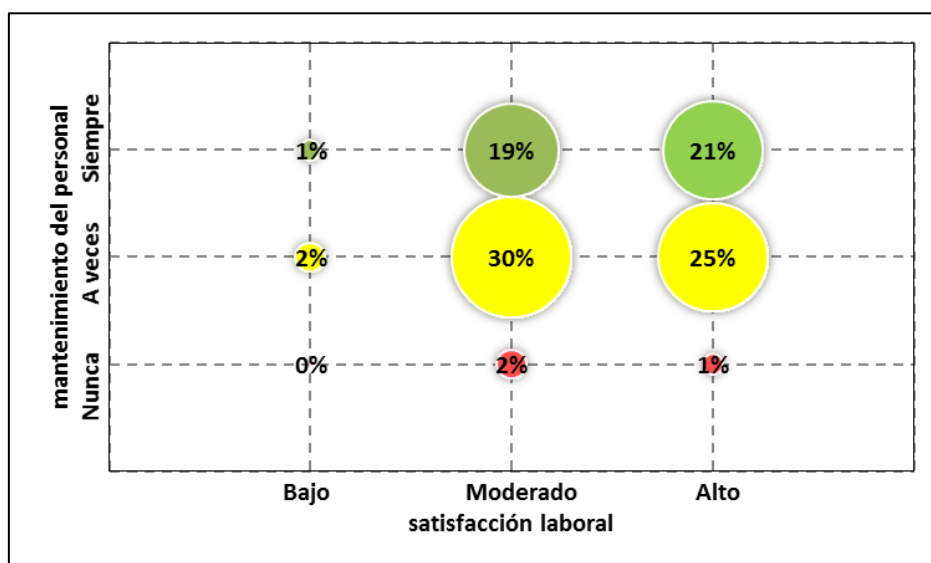


Figura 3. Niveles entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel del mantenimiento y la satisfacción laboral, el cual se tiene que el 21% de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es alto por lo que el mantenimiento del personal se realiza siempre, mientras que el 30% de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es moderado por lo que el mantenimiento del personal es a veces y solo el 2% de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo por lo que el nivel de mantenimiento al personal es a veces

Resultado específico entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Tabla 09

Distribución de frecuencias entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Beneficios sociales	satisfacción laboral						Total	
	Bajo		moderado		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Nunca	1	1%	2	2%	1	1%	4	4%
a veces	1	1%	34	35%	20	21%	55	57%
Siempre	1	1%	13	13%	24	25%	38	39%
Total	3	3%	49	51%	45	46%	97	100%

Fuente. *Elaboración propia*

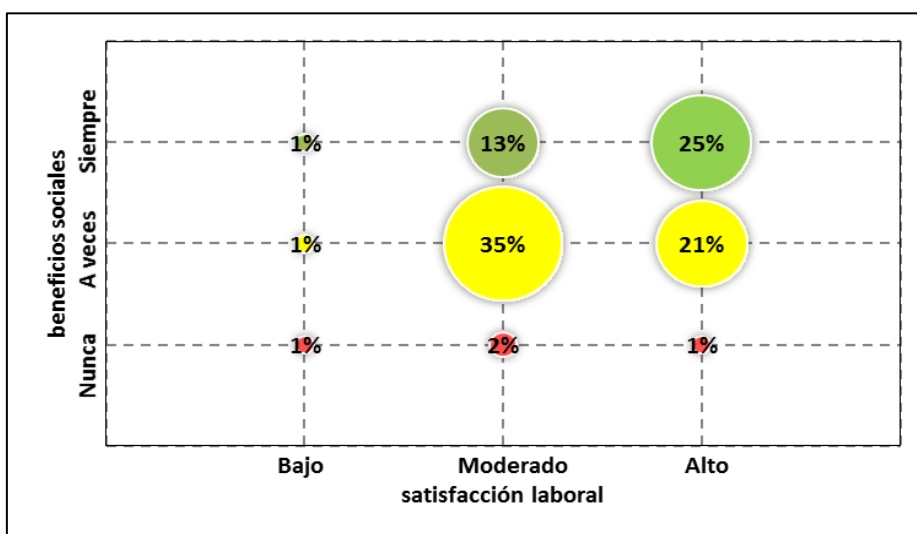


Figura 4. Niveles entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral

En cuanto al resultado específico, de la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel del mantenimiento en la dimensión beneficios sociales y la satisfacción laboral, el cual se tiene que el 25% de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es alto mientras que los beneficios sociales se realicen siempre, el 35% de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es moderado mientras que los beneficios sociales es realizado a veces y solo el 1% de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo mientras que los beneficios sociales es realizado de a veces.

Resultado específico entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Higiene y seguridad	satisfacción laboral						Total	
	Bajo		moderado		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Nunca	2	2%	3	3%	3	3%	8	8%
a veces	0	0%	30	31%	18	19%	48	49%
Siempre	1	1%	16	16%	24	25%	41	42%
Total	3	3%	49	51%	45	46%	97	100%

Fuente. *Elaboración propia*

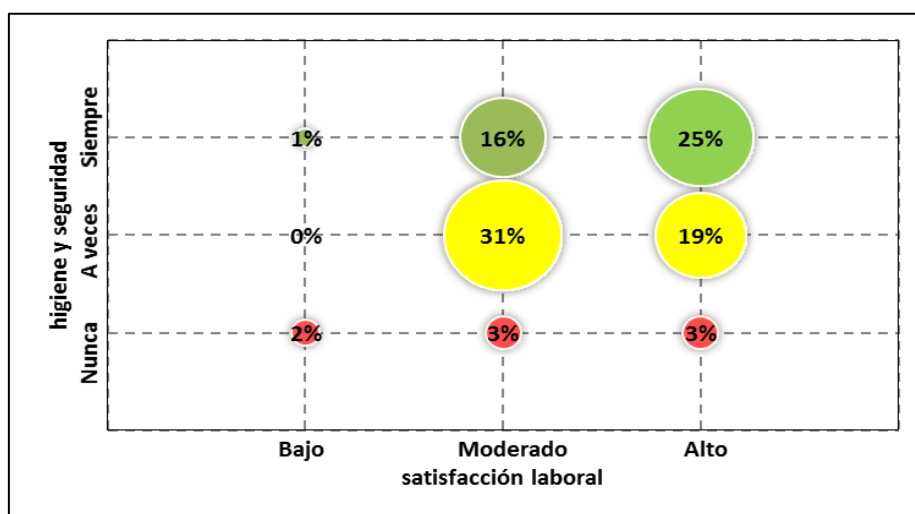


Figura 5. Niveles entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral

En cuanto al resultado específico, de la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral, el cual se tiene que el 25 % de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es alto mientras que los beneficios sociales se realicen siempre, el 31 % de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es moderado mientras que los beneficios sociales es realizado a veces y solo el 2 % de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo mientras que los beneficios sociales se realicen nunca.

Resultado específico entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

relaciones laborales	satisfacción laboral						Total	
	Bajo		moderado		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	4	4%	4	4%	8	8%
a veces	0	0%	27	28%	12	12%	39	40%
Siempre	3	3%	18	19%	29	30%	50	52%
Total	3	3%	49	51%	45	46%	97	100%

Fuente. *Elaboración propia*

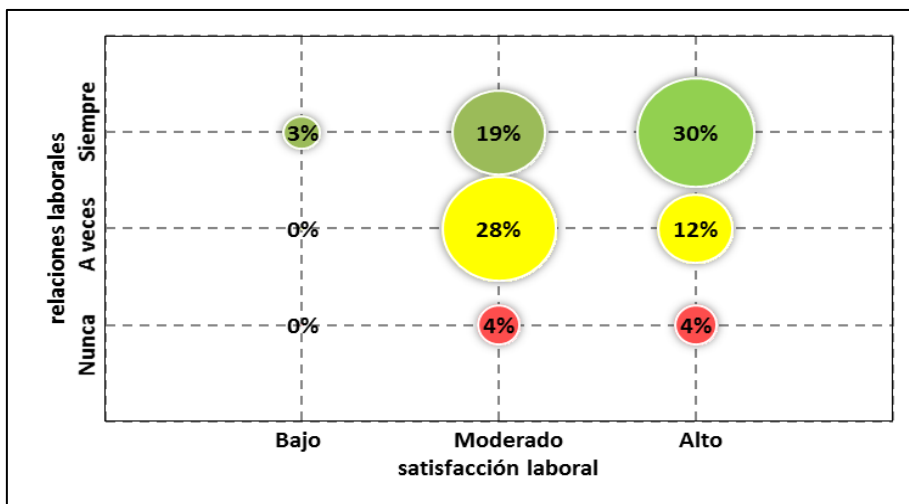


Figura 6. Niveles entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral

En cuanto al resultado específico, de la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de relaciones laborales y la satisfacción laboral, el cual se tiene que el 30 % de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es alto mientras que los beneficios sociales se realicen siempre, el 28 % de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es moderado mientras que los beneficios sociales es realizado a veces y solo el 4 % de los trabajadores perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo mientras que los beneficios sociales se realicen a veces.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

Hg: Existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores

			mantenimiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	mantenimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	97	97
		Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,584 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

H1: Existe relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

			beneficios sociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	beneficios sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,572 significa

que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación significativa entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

H2: Existe relación significativa entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre higiene y seguridad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

			higiene y seguridad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	higiene y seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de

correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,571 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015

H2: Existe relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

			relaciones laborales	satisfacción
Rho de Spearman	relaciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	satisfacción	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,514

significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura.

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre las variables en estudio el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015. En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la mantenimiento de personal y la variable: satisfacción laboral.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación moderada significativa entre la el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,584**). Montes (2013) quien llevó a cabo una investigación titulada “*Mantenimiento de Personal y desarrollo de capacidades en la municipalidad de Castro Barros – Argentina*”, concluyó que la compensación (administración de salarios) y planes y beneficios sociales forman parte de un sistema de recompensas que la organización debe brindar a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya, este aspecto es el que lamentablemente se encuentra en un nivel deficiente en la municipalidad de Castro Barros; ya que no existe un paquete de beneficios para el trabajador, sino por el contrario existen una serie de atropellos que han ido generando que la permanencia del personal se ve en peligro. Asimismo Pérez (2015) quien llevó a cabo una investigación titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2015*”, concluyó que un adecuado

clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral sobretodo si la retribución económica es acorde al trabajo que se realiza, si existe seguridad e higiene para realizar el trabajo, si las relaciones con sus compañeros se da en un clima de armonía, donde se interactúa con determinación pero con principios. Entonces, de estos dos autores, se encuentra coincidencia en que el mantenimiento de personal se relaciona con la satisfacción laboral, en todo momento y cuando una se encuentra en un nivel deficiente, automáticamente la otra también caerá al mismo nivel.

Para la hipótesis específica 1, los resultados determinaron que existe relación significativa moderada entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,572 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Con respecto a este resultado los autores Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) demostraron que en una organización es sumamente importante la comunicación, las relaciones interpersonales, el compromiso, la retribución salarial y otros aspectos que permitirán que los trabajadores manifiesten su satisfacción y se sientan comprometidos con la organización, asimismo Pérez (2015) determinó un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral sobretodo si la retribución económica es acorde al trabajo que se realiza, si existe seguridad e higiene para realizar el trabajo, si las relaciones con sus compañeros se da en un clima de armonía, donde se interactúa con determinación pero con principios.

Para la hipótesis específica 2. Existe relación significativa moderada entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de

Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,571 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Para esta hipótesis el autor Briceño (2014) considera que lo que más satisface a los trabajadores es ser bien remunerados. Dos son los factores más importantes que influyen sobre el rendimiento y los resultados con el clima de una organización; sus valores y su cultura puestas en práctica durante la gestión, por lo tanto si se unen la gestión y los valores además de la cultura) entonces el trabajador sentirá que es tomado en cuenta, que la remuneración que percibe es en mérito a su labor.

Para la hipótesis específica 3. Existe relación significativa moderada entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,514 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$. En cuanto a esta hipótesis Rosales (2005), indica que la gran mayoría se caracterizan por tener niveles altos en los factores de tarea en su, desarrollo personal, condiciones físicas y supervisión, de la escala de satisfacción laboral y el clima laboral. Existe una correlación significativa entre cada uno de los factores de la satisfacción laboral y el clima laboral, en los agentes de seguridad de la empresa. Existen diferencias estadísticas por grupos ocupacionales en los factores condiciones de trabajo y beneficios económicos que favorecían a los profesionales; y en el factor reconocimiento personal y/o social que favorecía a los administrativos.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa moderada entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,584 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Segunda:

Existe relación significativa moderada entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,572 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Tercera:

Existe relación significativa moderada entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,571 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Cuarta:

Existe relación significativa moderada entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,514 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

- Primera:** La Gerencia de Recursos Humanos debe establecer una política tendiente a mejorar la satisfacción de los empleados, para conducir de una manera más efectiva el proceso de estímulo hacia la productividad, mediante la optimización de las condiciones físicas y organizativas del trabajo así como la calidad de vida de las personas, para que puedan aplicar efectivamente sus capacidades e interactuar positivamente con sus compañeros de trabajo y superiores.
- Segunda:** Las organizaciones sindicales deben hacer planteamientos integrales que promuevan la satisfacción de sus agremiados, y al momento de discutir las contrataciones colectivas.
- Tercera:** Los niveles gerenciales, deben identificar y fortalecer acciones tendientes a mejorar la satisfacción laboral, particularmente en áreas como la supervisión y el ambiente de compañerismo.
- Cuarta:** El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe participar en las acciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, así como atender aquellos casos que involucren riesgo psicosocial, a fin de contribuir al fortalecimiento de mejores relaciones.
- Quinta:** El Servicio de Seguridad y Salud debe hacer vigilancia de los riesgos psico sociales y hacer propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y los aspectos organizativos del mismo con la finalidad de contribuir a mejorar el perfil de satisfacción laboral de los trabajadores.

VII. Referencias bibliográficas

Alfaro, Girón, Meza & Sáenz, (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Para optar grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Alquizar, C. & Ruiz, A. (2005). *Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad-SEDALIB S.A.* Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.

Arenas, H. (2010) *La organización y el cuidado de los trabajadores. Normas, principios y reglamentos de convivencia*. Buenos Aires. Editorial Palermo.

Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de prevención social personal docente y de investigación de la universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumana, Estado Sucre, año 2008*. Tesis para optar el título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos. Extraído de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789-/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf>

Asmat, V. (2003). *Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú

- Bernal, C. (2009). *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Santafé de Bogotá. Colombia: Pearson Educación de Colombia.
- Briceño, L. (2014) “*Mantenimiento de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús María durante el año 2013*”
- Bueno, U. (1996). *Organización de empresas*. Estructura, procesos y modelos. Madrid: Pirámide.
- Carril L. & Rosales, D. (2005). *Relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral de los agentes de la empresa de seguridad ESVICSAC S.A. Ltda. De la ciudad de Trujillo*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1998). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: McGraw Hill.
- Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento*. Concepción – Chile
- Collazos, I. (2011) *La administración de la organizaciones. Satisfacción de subordinados*. México. Editorial Guadalajara SAR.

De la Lama, A. (1997). *La investigación científica: compromiso y actitud metodológica*.

[Versión electrónica] Revista de la Educación Superior. XXVI (3)-Nº 103, Julio-Setiembre de 1997. Recuperado del Portal de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de México (ANUIES), <http://www.anuies.mx/servicios/panuies/publicaciones/revsup/res103/info103.htm>

Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1993) *Organizaciones: Conducta, Estructura, Proceso*. México: Editorial Eunsa

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5º Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.

Illescas, F. (2011) *Talento humano y desarrollo de los Recursos humanos en las organizaciones*. Edición. México, McGraw Hill.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1ª Ed.). Editorial Alfa Venezuela.

Mayo, E. (1939) *Teoría de la administración*. México, Editorial Mc. Graw Hill

Palma, (2005). Trabajo de investigación: *Elaboración y validación de una Escala de satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*.
Extraído de: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/satisfacción_laboral.php

- Pérez, T. (2015) “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2015*”
- Rojas, M. (2012). Gestión y Políticas Públicas: Gestión Municipal el Desarrollo Económico Local. *Boletín Institucional e-governa*, 19, 2-4. Extraído de: <http://www.municipioaldia.com/facipub/publicaciones>
- Rosales (2005) “*Relación entre satisfacción laboral y el clima laboral en los agentes de la empresa se seguridad ESVICSAC S.A Ltda*” de la ciudad de Trujillo
- Salazar, H. (2008). *Satisfacción laboral del personal administrativo no Profesional del Rectorado de la Universidad de Oriente Cumana*. Sucre, Ecuador.
- Samuels, H. (2007) *Mantenimiento de Personal y Recursos Humanos en las organizaciones*. México, Editorial Paloma S.A.C.
- Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. (2013). *Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación*. Trujillo, Perú: UCV.
- Vargas, I. (2008). *La Administración de Recursos Humanos en las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MANTENIMIENTO

DE PERSONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL 09-HUAURA EN EL AÑO 2015

AUTOR: SILVA TAMAY FLORENTINA DORILA

PROBLEMA PRINCIPAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	Variable 1: Mantenimiento de Personal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
<p>¿Cómo se relaciona el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?</p> <p>PE 1 ¿Cómo se relaciona los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?</p> <p>PE 2 ¿Cómo se relaciona la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?</p> <p>PE 3 ¿Cómo se relaciona las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015?</p>	<p>Determinar la relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015</p> <p>OE 1 Determinar la relación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015</p> <p>OE 2 Determinar la relación entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.</p> <p>OE 3 Determinar la relación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.</p>	<p>Existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015</p> <p>HE 1 Existe relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015</p> <p>HE 2 Existe relación significativa entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.</p> <p>HE 3 Existe relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.</p>	Variable 1: Mantenimiento de Personal				
			Beneficios sociales	Ejercicio del cargo Beneficios monetarios.	7	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (7 – 11) Moderado (12 – 16) Alto (17 - 21)
			Higiene y seguridad laboral	Prevención de riesgos para la salud Prevención de incendios. Señalización	5	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 – 8) Moderado (9 – 12) Alto (13 - 15)
			Variable 2: SASTIFACCIÓN LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
			Retribución Económica	Correspondencia salarial Capacidad salarial	4	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (4 – 6) Moderado (7 - 9) Alto (10 - 12)
			Seguridad y estabilidad en el trabajo	Permanencia Normatividad laboral	6	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (6 – 10) Moderado 11 – 14) Alto (15 - 18)
			Relación con los compañeros de trabajo	Cooperación Interacción Motivación laboral	5	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 – 8) Moderado (9 – 12) Alto (13 - 15)
			Posibilidad de desarrollo personal	Oportunidades de ascenso Estabilidad en el cargo	5	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 – 8) Moderado (9 – 12) Alto (13 - 15)

CUESTIONARIO SOBRE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario trata sobre **MANTENIMIENTO DEL PERSONAL**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en la Unidad de Gestión Educativa Local 09 – Huaura y así buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

LEYENDA		
Siempre	S	3
A Veces	AV	2
Nunca	N	1

Muchas gracias

N°	MANTENIMIENTO DEL PERSONAL			
DIMENSION 1: BENEFICIOS SOCIALES		S	AV	N
1	Te otorgan préstamos en la Institución donde laboras			
2	Gozas de descanso por actividades recreativas y deportivas.			
3	Te reconocen gratificaciones, horas extras y otros adicionales.			
4	Gozas del seguro de salud otorgado por la institución			
5	Gozas de descansos médicos por enfermedad y/o maternidad remunerados.			
6	Tienes derecho a vacaciones.			
7	Gozas de viáticos cuando te envían a realizar una actividad laboral fuera de tu institución.			
DIMENSION 2: HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL		S	AV	N
8	Ejecutan simulacros sobre prevención de riesgos			
9	La señalización de accesos y salidas en la institución son renovadas periódicamente.			
10	Se realizan tareas de mantenimiento preventivo a los equipos tecnológicos utilizado por los trabajadores.			
11	Fomentan a través de la información la higiene y seguridad			
12	La institución realiza campañas sobre higiene u seguridad a los trabajadores			
DIMENSION 3: RELACIONES LABORALES		S	AV	N
13	Existe buena comunicación interna dentro de su área de trabajo			
14	Recibe información necesaria de sus compañeros para desempeñar correctamente su trabajo			
15	Sus compañeros incentiva a seguir creciendo profesionalmente			
16	Durante la conversación con mis compañeros de trabajo me doy cuenta de mis debilidades			
17	Las decisiones para lograr las metas están basadas a la participación de todos los trabajadores del área			
18	Las experiencias de mis compañeros son compartidas para el aprendizaje de todos			
19	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de mi labor			
20	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.			

CUESTIONARIO SOBRE SASTIFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario trata sobre **SASTIFACCIÓN LABORAL**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en la Unidad de Gestión Educativa Local 09 – Huaura y así buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

LEYENDA		
Siempre	S	3
A Veces	AV	2
Nunca	N	1

Muchas gracias

SASTIFACCIÓN LABORAL				
Dimensión 1: RETRIBUCIÓN ECONÓMICA		S	AV	N
1	Gozo de aumento salarial acorde al aumento del costo de vida.			
2	Se entrega reconocimientos (bonos, premios) cuando logran la meta establecida en el área			
3	El salario que percibo es conforme al esfuerzo que realizo para la institución			
4	Mis haberes son suficientes para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar			
Dimensión 2: SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO		S	AV	N
5	Los trabajadores recibimos un trato igual por parte del superior			
6	Cumplen la normatividad laboral los superiores			
7	Tengo protección en caso de cualquier eventualidad en mi institución			
8	En mi puesto tengo autonomía suficiente para trabajar a mi gusto			
9	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento del Servicio			
10	El cambio constante de jefes afecta mi permanencia en la institución			
Dimensión 3: RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO		S	AV	N
11	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo para lograr las metas establecidas			
12	Entre el personal existe una comunicación fluida			
13	Hay comunicación entre los compañeros de trabajo			
14	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo.			
15	Se presta atención a las sugerencias entre los miembros de la institución cuando se percibe una dificultad			
Dimensión 4: POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL		S	AV	N
16	Existen incentivos profesionales cuando logro alcanzar las metas establecidas			
17	Cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás			
18	Tengo estabilidad en las funciones que desempeño			
19	Mi institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo			
20	Entre los compañeros de trabajo existe una fuerte competencia			

Confiabilidad por Correlación Item – Total y Alfa De Cronbach

En este método propiamente no se trata de la correlación de cada ítem con el total (o suma de todos los ítems), sino de “la correlación de cada ítem con la suma de todos los demás”. Lo que deseamos comprobar es en qué medida el puntuar alto en un ítem supone de hecho obtener un total alto en el resto de la escala (en todos los demás ítems).

Escala: Variable Mantenimiento de personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	91,20	179,642	,380	,791
IT2	94,00	172,842	,454	,747
IT3	92,95	175,313	,532	,746
IT4	93,70	171,063	,545	,744
IT5	91,20	179,642	,380	,810
IT6	93,10	172,516	,367	,766
IT7	93,55	185,313	,061	,754
IT8	92,95	175,313	,532	,746
IT9	91,20	179,642	,380	,745
IT10	91,45	173,418	,639	,813
IT11	91,80	185,011	,121	,756
IT12	93,10	172,516	,367	,751
IT13	93,70	171,063	,545	,844
IT14	93,05	164,997	,505	,845
IT15	91,80	185,011	,121	,856
IT16	93,40	185,621	,079	,757
IT17	91,30	174,958	,456	,847
IT18	91,70	174,958	,345	,751
IT19	91,25	185,145	,115	,723
IT20	92,35	171,818	,547	,780

Escala: Variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	81,40	291,726	,348	,800
IT2	82,15	267,924	,762	,724
IT3	82,50	276,158	,470	,811
IT4	81,40	291,200	,449	,803
IT5	81,40	291,726	,348	,803
IT6	82,50	276,158	,470	,806
IT7	82,15	267,924	,762	,811
IT8	81,20	290,063	,498	,821
IT9	81,40	291,200	,449	,801
IT10	82,90	274,411	,601	,821
IT11	81,40	291,726	,348	,803
IT12	82,35	283,292	,453	,800
IT13	83,15	282,239	,468	,801
IT14	82,75	274,829	,556	,831
IT15	82,90	274,411	,601	,898
IT16	82,15	267,924	,762	,894
IT17	82,50	276,158	,470	,800
IT18	81,40	282,779	,509	,800
IT19	82,70	294,747	,204	,806
IT20	81,90	279,463	,475	,823

VARIABLE MANTENIMIENTO DE PERSONAL																				
Dimensión 1							Dimensión 2						Dimensión 3							
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	Ítem 10	ítem 11	Ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20
1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	2	1	1
2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2
3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1
5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
6	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2
7	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
9	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3
10	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3
11	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3
12	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	2
13	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3
14	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3
15	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
16	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
17	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3
18	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3
19	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
20	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
21	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2
22	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3

23	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2
24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
25	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1
26	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
27	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1
28	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
29	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
30	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
31	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3
32	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
33	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
34	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
35	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
36	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
37	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
38	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
39	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
40	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
41	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3
42	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
43	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
44	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
45	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
46	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
47	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3

48	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
49	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
50	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2
51	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
52	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2
53	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2
54	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2
55	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2
56	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
57	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
58	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
59	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
60	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3
61	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
62	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
63	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3
64	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3
65	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
66	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2
67	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1
68	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3
69	1	2	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3
70	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
71	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
72	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3

73	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3
74	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
75	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
76	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3
77	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3
78	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1
79	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1
80	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3
81	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1
82	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
83	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
84	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3
85	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1
86	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3
87	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2
88	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
89	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
90	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3
91	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1
92	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
93	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1
94	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2
96	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2
97	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2

VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Dimension 1				Dimension 2						Dimension 3					Dimension 4				
item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	item 31	item 32	item 33	item 34	item 35	item 36	item 37	item 38	item 39	item 40
1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2
1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1
1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3
1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1
1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1
1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3
1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3
1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1
1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	3
3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	2	2
1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE MANTENIMIENTO DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: BENEFICIOS SOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Te otorgan préstamos en la Institución donde laboras	✓		✓		✓		
2	Gozas de descanso por actividades recreativas y deportivas.	✓		✓		✓		
3	Te reconocen gratificaciones, horas extras y otros adicionales.	✓		✓		✓		
4	Gozas del seguro otorgado por la institución	✓		✓		✓		
5	Gozas de descansos médicos por enfermedad y/o maternidad remunerados.	✓		✓		✓		
6	Tienes derecho a vacaciones.	✓		✓		✓		
7	Gozas de viáticos cuando te envían a realizar una actividad laboral fuera de tu institución.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Ejecutan simulacros sobre prevención de riesgos	✓		✓		✓		
9	La señalización de accesos y salidas en la institución son renovadas periódicamente.	✓		✓		✓		
10	Se realizan tareas de mantenimiento preventivo a los equipos tecnológicos utilizado por los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Fomentan a través de la información la higiene y seguridad	✓		✓		✓		
12	La institución renueva anualmente su manual de higiene u seguridad	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RELACIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe buena comunicación interna dentro de su área de trabajo	✓		✓		✓		
14	Recibe información necesaria de sus compañeros para desempeñar correctamente su trabajo	✓		✓		✓		

15	Sus compañeros incentiva a seguir creciendo profesionalmente	✓		✓		✓		
16	Durante la conversación con mis compañeros de trabajo me doy cuenta de mis debilidades	✓		✓		✓		
17	Las decisiones basadas para lograr las metas están basadas a la participación de todos los trabajadores del área	✓		✓		✓		
18	Las experiencias de mis compañeros son compartidas para el aprendizaje de todos	✓		✓		✓		
19	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de mi labor	✓		✓		✓		
20	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL LUNA SANTOS
DNI: 15595255

Especialidad del validador: MAQUISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de febrero del 2016



Firma del Experto Informante.

MG. ANGEL ONZARI LUNA SANTOS
CPPe 0215985255

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RETRIBUCIÓN ECONÓMICA							
1	Gozo de aumento salarial acorde al aumento del costo de vida.	✓		✓		✓		
2	Se entrega reconocimientos (bonos, premios) cuando logran la meta establecida en el área	✓		✓		✓		
3	El salario que percibo es conforme al esfuerzo que realizo para la institución	✓		✓		✓		
4	Mis haberes son suficientes para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los trabajadores recibimos un trato igual por parte del superior	✓		✓		✓		
6	Cumplen la normatividad laboral los superiores	✓		✓		✓		
7	Tengo protección en caso de cualquier eventualidad en mi institución	✓		✓		✓		
8	En mi puesto tengo autonomía suficiente para trabajar a mi gusto	✓		✓		✓		
9	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento del Servicio	✓		✓		✓		
10	El cambio constante de jefes afecta mi permanencia en la institución	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
11	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo para lograr las metas establecidas	✓		✓		✓	
12	Entre el personal existe una comunicación fluida	✓		✓		✓	
13	Hay comunicación entre los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
14	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
15	Se presta atención a las sugerencias entre los miembros de la institución cuando se percibe una dificultad	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	Existen incentivos profesionales cuando logro alcanzar las metas establecidas	✓		✓		✓	
17	Cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás	✓		✓		✓	
18	Tengo estabilidad en las funciones que desempeño	✓		✓		✓	
19	Mi institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo	✓		✓		✓	
20	Entre los compañeros de trabajo existe una fuerte competencia	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL LUNA SANTOS
DNI: 15595255

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de enero del 2016



Firma del Experto Informante.

MG. ANGEL ONZARI LUNA SANTOS
CPPe 0215595255

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE MANTENIMIENTO DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: BENEFICIOS SOCIALES								
1	Te otorgan préstamos en la Institución donde laboras	✓		✓		✓		
2	Gozas de descanso por actividades recreativas y deportivas.	✓		✓		✓		
3	Te reconocen gratificaciones, horas extras y otros adicionales.	✓		✓		✓		
4	Gozas del seguro otorgado por la institución	✓		✓		✓		
5	Gozas de descansos médicos por enfermedad y/o maternidad remunerados.	✓		✓		✓		
6	Tienes derecho a vacaciones.	✓		✓		✓		
7	Gozas de viáticos cuando te envían a realizar una actividad laboral fuera de tu institución.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL								
8	Ejecutan simulacros sobre prevención de riesgos	✓		✓		✓		
9	La señalización de accesos y salidas en la institución son renovadas periódicamente.	✓		✓		✓		
10	Se realizan tareas de mantenimiento preventivo a los equipos tecnológicos utilizado por los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Fomentan a través de la información la higiene y seguridad	✓		✓		✓		
12	La institución renueva anualmente su manual de higiene u seguridad	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RELACIONES LABORALES								
13	Existe buena comunicación interna dentro de su área de trabajo	✓		✓		✓		
14	Recibe información necesaria de sus compañeros para desempeñar correctamente su trabajo	✓		✓		✓		

15	Sus compañeros incentiva a seguir creciendo profesionalmente	✓		✓		✓		
16	Durante la conversación con mis compañeros de trabajo me doy cuenta de mis debilidades	✓		✓		✓		
17	Las decisiones basadas para lograr las metas están basadas a la participación de todos los trabajadores del área	✓		✓		✓		
18	Las experiencias de mis compañeros son compartidas para el aprendizaje de todos	✓		✓		✓		
19	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de mi labor	✓		✓		✓		
20	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

...20 de 11 del 2015

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RETRIBUCIÓN ECONÓMICA							
1	Gozo de aumento salarial acorde al aumento del costo de vida.	✓		✓		✓		
2	Se entrega reconocimientos (bonos, premios) cuando logran la meta establecida en el área	✓		✓		✓		
3	El salario que percibo es conforme al esfuerzo que realizo para la institución	✓		✓		✓		
4	Mis haberes son suficientes para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO							
5	Los trabajadores recibimos un trato igual por parte del superior	✓		✓		✓		
6	Cumplen la normatividad laboral los superiores	✓		✓		✓		
7	Tengo protección en caso de cualquier eventualidad en mi institución	✓		✓		✓		
8	En mi puesto tengo autonomía suficiente para trabajar a mi gusto	✓		✓		✓		
9	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el funcionamiento del Servicio	✓		✓		✓		
10	El cambio constante de jefes afecta mi permanencia en la institución	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
11	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo para lograr las metas establecidas	✓		✓		✓	
12	Entre el personal existe una comunicación fluida	✓		✓		✓	
13	Hay comunicación entre los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
14	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
15	Se presta atención a las sugerencias entre los miembros de la institución cuando se percibe una dificultad	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	Existen incentivos profesionales cuando logro alcanzar las metas establecidas	✓		✓		✓	
17	Cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás	✓		✓		✓	
18	Tengo estabilidad en las funciones que desempeño	✓		✓		✓	
19	Mi institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo	✓		✓		✓	
20	Entre los compañeros de trabajo existe una fuerte competencia	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

...20 de 11 del 2015

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

**ARTÍCULO
CIENTÍFICO**

MANTENIMIENTO DE PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 09 HUAURA EN EL AÑO 2015.

MAINTENANCE OF PERSONAL AND JOB SATISFACTION OF WORKERS LOCAL UNIT IN EDUCATION MANAGEMENT 09 HUAURA 2015.

Bach. Florentina Dorila Siva Tamay

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local 09 – Huaura en el año 2015, tuvo como problema general, ¿Cómo se relaciona el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015? y como objetivo principal determinar la relación existe entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015. La muestra de estudio estuvo conformada por 97 trabajadores de la unidad de gestión educativa local 09 – Huaura en el año 2015. Como instrumentos de diagnóstico se utilizaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 21 en los casos de las variables mantenimiento de personal y satisfacción laboral. En cuanto a los resultados podemos mencionar que sometidos los resultados de las encuestas a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, hallándose un valor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.584; lo cual indica que existe una moderada relación positiva.

PALABRAS CLAVES: Mantenimiento personal, satisfacción laboral.

Abstract

This research paper entitled maintenance personnel and job satisfaction of employees of the local unit of management education 09 - Huaura in 2015, was a general problem, how to maintain personal and job satisfaction of workers relates Unit 09 Huaura Local Educational Management in 2015? and as main objective to determine the relationship between maintenance personnel and job satisfaction of workers Local Education Management Unit 09 Huaura in

2015. The study sample consisted of 97 workers from the local educational management unit 09 - Huaura in 2015. As diagnostic tools two questionnaires Likert type scale were used. The research has been developed under the methodological procedures of quantitative approach, non-experimental research design, the correlational. Data from the instrument applied were processed using a statistical software called SPSS version 21 in cases of maintenance personnel variables and job satisfaction. As for the results we can mention that submitted the survey results to the statistical test of Rho Spearman shown that there exists significant relationship between organizational culture and job satisfaction, being a calculated value where $p = 0.000$ at a significance level 0.05 (bilateral), and a level of 0584 correlation; which indicates a moderate positive relationship.

Keywords: maintenance staff, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 – Huaura en el año 2015 y el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 – Huaura en el año 2015.

El tratamiento de la tesis se ha basado en la descripción de dos variables, teniendo como primera variable: Mantenimiento de personal (la forma en que es tratado el personal en sus áreas de trabajo); las dimensiones de esta variable son: beneficios sociales, higiene y seguridad laboral y relaciones laborales; la segunda variable: Satisfacción laboral (referido a cómo se sienten los trabajadores respecto al trato que les dan) cuyas dimensiones son: retribución económica, seguridad y estabilidad en el trabajo y relación con los compañeros de trabajo, posibilidad de desarrollo personal y profesional.

La presente investigación consta de capítulo I, titulado introducción, los antecedentes tanto nacionales como internacionales los cuales han sido de importancia para comparar nuestros resultados y establecer conclusiones, así también la fundamentación teórica acerca de la variable mantenimiento de personal y satisfacción laboral, tenemos también los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación. En cuanto al capítulo II titulado Metodología, se desarrollan las definiciones conceptuales y operacionales, así como el tipo de estudio, diseño y enfoque de investigación, la población y la muestra, sin dejar de lado las técnicas de recolección de datos (instrumentos) así como los procedimientos utilizados. En el capítulo III, cuyo título es Resultados de la investigación, considera los análisis descriptivos mostrando las tablas de frecuencia y las figuras para cada variable y el análisis inferencial para determinar la correlación de Spearman lo que permitió comprobar las hipótesis. Asimismo el capítulo IV, denominado discusión en el cual se comparan los resultados obtenidos en el trabajo de campo

con los resultados hallados por los diferentes autores citados, estableciendo criterios comunes y diferentes referidos a cada hipótesis probada. En el capítulo V denominado Conclusiones y Resultados, en donde se dan a conocer las conclusiones tanto a nivel general como específico y la recomendaciones teniendo en cuenta que estas puedan cumplirse.

Se ha realizado la búsqueda de información relacionada con la presente investigación, donde se encontró algunos antecedentes a nivel internacional como Montes (2013) quien llevó a cabo una investigación titulada “*Mantenimiento de Personal y desarrollo de capacidades en la municipalidad de Castro Barros – Argentina* la conclusión del autor finalmente fue que la compensación (administración de salarios) y planes y beneficios sociales forman parte de un sistema de recompensas que la organización debe brindar a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya, este aspecto es el que lamentablemente se encuentra en un nivel deficiente en la municipalidad de Castro Barros; ya que no existe un paquete de beneficios para el trabajador, sino por el contrario existen una serie de atropellos que han ido generando un descontento laboral.

Como antecedentes nacionales tenemos a Pérez (2015) quien llevó a cabo una investigación titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2015*”, Las conclusiones determinaron que un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral sobretodo si la retribución económica es acorde al trabajo que se realiza, si existe seguridad e higiene para realizar el trabajo, si las relaciones con sus compañeros se da en un clima de armonía, donde se interactúa con determinación pero con principios.

La variable mantenimiento de personal fue definida por Collazos (2011) señala que:

El mantenimiento de personal es otorgar una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen la administración de salarios, generar los planes de compensación y beneficios sociales que recibirán los trabajadores, sistemas de higiene y seguridad y relaciones laborales las mismas que para el presente trabajo se tomarán como las dimensiones del mantenimiento de personal a evaluar y analizar: (p. 102)

La variable satisfacción laboral fue definida por Fernández y Ríos (1999), considera que la satisfacción:

Es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y

respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. (p. 321)

MÉTODOS Y TÉCNICA.

Tipo de estudio

La investigación que presento es de básica de nivel descriptivo correlacional. Tamayo (2003) menciona la investigación descriptiva en su clasificación. Asevera que este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio (p. 46).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio. Es no experimental ya que como afirma Hernández et. al. (2010) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

Población, muestra y muestreo

Para Fráncica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como en el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164). La población considerada en esta investigación, está conformada por 97 trabajadores (as) en la “Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura en el año N° 2015”.

Muestra

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165). Para la presente investigación la muestra que se utilizó fueron 97 trabajadores, se consideró conveniente trabajar al 100% de la población para obtener mejores resultados, es decir no excluir a ningún trabajador.

Técnica

La técnica empleada para la presente investigación fue la encuesta la que es definida por López (2008) como:

La técnica basada en entrevistas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma

personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada (p. 112)

Instrumentos

El instrumento utilizado para recoger la información para medir las variables fue el cuestionario, el cual define López (2008) como:

Ficha técnica: Mantenimiento de personal

Nombre original: Cuestionario sobre mantenimiento de personal

Autora: Bch. Florentina Dorila Silva Tamay

Procedencia: Lima 2015

Objeto de la prueba: Con el cuestionario se obtiene información para evaluar y determinar el nivel de mantenimiento de personal en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Administración: Individual y Colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con tres alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) A veces y 3) Siempre. La calificación se dio en 3 puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, el cuestionario está conformada por 3 dimensiones para la variable 1.- Beneficios sociales (7 ítems) 2.- Seguridad e higiene laboral (5 ítems) y 3.- Relaciones laborales (8 ítems).

Ficha técnica: Satisfacción laboral

Nombre original: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autora: Bch. Florentina Dorila Silva Tamay

Procedencia: Lima 2015

Objeto de la prueba: Con el cuestionario se obtiene información para evaluar y determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015.

Administración: Individual y Colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con tres alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) A veces, y 3) Siempre. La calificación se dio en 3 puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, el

cuestionario está conformado por 3 dimensiones para la variable 1.- Retribución económica (4 ítems), 2.- Seguridad y estabilidad en el trabajo (6 ítems), 3.- relación con los compañeros de trabajo (5 ítems) y 4.- Posibilidad de personal y profesional (5 ítems)

RESULTADOS

Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable de mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Tabla 7

Niveles del mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Moderado	55	56,7	56,7	59,8
Alto	39	40,2	40,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

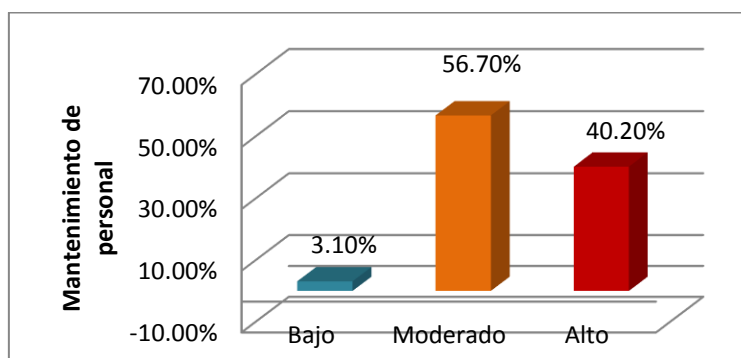


Figura 1. Niveles porcentuales del mantenimiento de personal de los trabajadores

De los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene el nivel del mantenimiento de personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura, de ellos se tiene que el 3.093% de los encuestados perciben que el nivel de mantenimiento del personal nunca se realiza, así mismo el 56.7% perciben que a veces realizan el mantenimiento de personal y el 40.21% de los encuestados perciben que siempre proceden al mantenimiento del personal.

Tabla 8

Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Moderado	49	50,5	50,5	53,6
Alto	45	46,4	46,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

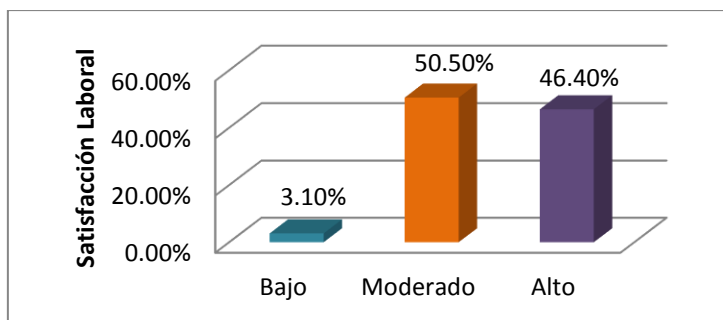


Figura 2. Niveles porcentuales de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

Así mismo se tiene los resultados de la tabla los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura, de ellos se tiene que el 3.093% de los encuestados perciben que el nivel de satisfacción laboral es bajo, así mismo el 50.52% perciben que el nivel de satisfacción laboral es moderado y el 46.39% de los encuestados perciben que el nivel es alto en la satisfacción laboral.

4.3. Contratación de hipótesis

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores

			mantenimiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	mantenimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,584 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe relación significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

			beneficios sociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	beneficios sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,572 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre higiene y seguridad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

		higiene y seguridad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,571**
	higiene y seguridad		,000
		N	97
		Coefficiente de correlación	,571**
	Satisfacción laboral		1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	97

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,571 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

		relaciones laborales	satisfacción
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,514**
	relaciones laborales		,000
		N	97
		Coefficiente de correlación	,514**
	satisfacción		1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	97

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

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,514 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura

DIASCUSIÓN

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación moderada significativa entre la el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura en el año 2015. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,584**). Álvarez (1996). Trabajo de investigación: “Satisfacción Laboral en docentes: el caso de la Universidad de Lima”. Concluyo que existe asociación entre la satisfacción laboral docente y dedicación, pero no con condición, categoría, género y resultados de encuesta referencial docente. Además, los factores que proporcionan mayor nivel de satisfacción laboral son el estatus, condiciones de trabajo y realización. Rosales (2005), en su tesis: “Relación entre satisfacción laboral y el clima laboral en los agentes de la empresa de seguridad ESVICSAC S.A Ltda”. De la ciudad de Trujillo, concluyo que la gran mayoría se caracterizan por tener niveles altos en los factores de tarea en su, desarrollo personal, condiciones físicas y supervisión, de la escala de satisfacción laboral y el clima laboral. Existe una correlación significativa entre cada uno de los factores de la satisfacción laboral y el clima laboral, en los agentes de seguridad de la empresa.

Para la hipótesis específica 1, los resultados determinaron que existe relación significativa moderada entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,572 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Con respecto a este resultado los autores Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) demostraron que en una organización es sumamente importante la comunicación, las relaciones interpersonales, el compromiso, la retribución salarial y otros aspectos que permitirán que los trabajadores manifiesten su satisfacción y se sientan comprometidos con la organización, asimismo Pérez (2015) determinó un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral sobretodo si la retribución económica es acorde al trabajo que se realiza, si existe seguridad e higiene para realizar el trabajo, si las relaciones con sus compañeros se da en un clima de armonía, donde se interactúa con determinación pero con principios.

Para la hipótesis específica 2. Existe relación significativa moderada entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,571 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Para esta hipótesis el autor Briceño (2014) considera que lo que más satisface a los trabajadores es ser bien remunerados. Dos son los factores más importantes que influyen sobre el rendimiento y los resultados con el clima de una organización; sus valores y su cultura puestas en práctica durante la gestión, por lo tanto si se unen la gestión y los valores además de la cultura) entonces el trabajador sentirá que es tomado en cuenta, que la remuneración que percibe es en mérito a su labor.

Para la hipótesis específica 3. Existe relación significativa moderada entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,514 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$. En cuanto a esta hipótesis Rosales (2005), indica que la gran mayoría se caracterizan por tener niveles altos en los factores de tarea en su, desarrollo personal, condiciones físicas y supervisión, de la escala de satisfacción laboral y el clima laboral. Existe una correlación significativa entre cada uno de los factores de la satisfacción laboral y el clima laboral, en los agentes de seguridad de la empresa. Existen diferencias estadísticas por grupos ocupacionales en los factores condiciones de trabajo y beneficios económicos que favorecían a los profesionales; y en el factor reconocimiento personal y/o social que favorecía a los administrativos.

CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa moderada entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,584 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Segunda: Existe relación significativa moderada entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,572 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Tercera: Existe relación significativa moderada entre la higiene y seguridad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,571 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Cuarta: Existe relación significativa moderada entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 09 Huaura. Rho de Spearman = 0,514 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Girón, Meza & Sáenz, (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Para optar grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arenas, H. (2010) *La organización y el cuidado de los trabajadores*. Normas, principios y reglamentos de convivencia. Buenos Aires. Editorial Palermo.
- Asmat, V. (2003). *Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú
- Bernal, C. (2009). *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Santafé de Bogotá. Colombia: Pearson Educación de Colombia.

- Bueno (1996). *Organización de empresas*. Estructura, procesos y modelos. Madrid: Pirámide.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1998). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: McGraw Hill.
- Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento*. Concepción – Chile
- Collazos, I. (2011) *La administración de la organizaciones. Satisfacción de subordinados*. México. Editorial Guadalajara SAR.
- Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1993) *Organizaciones: Conducta, Estructura, Proceso*. México: Editorial Eunsa
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.
- Palma, (2005). Trabajo de investigación: *Elaboración y validación de una Escala de satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Extraído de: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologicas/articulos/satisfacción_laboral.php
- Rojas, M. (2012). Gestión y Políticas Públicas: Gestión Municipal el Desarrollo Económico Local. *Boletín Institucional e-governa*, 19, 2-4. Extraído de: <http://www.municipioaldia.com/facipub/publicaciones>
- Salazar, H. (2008). *Satisfacción laboral del personal administrativo no Profesional del Rectorado de la Universidad de Oriente Cumana*. Sucre, Ecuador.
- Samuels, H. (2007) *Mantenimiento de Personal y Recursos Humanos en las organizaciones*. México, Editorial Paloma S.A.C.
- Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. (2013). *Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación*. Trujillo, Perú: UCV.
- Vargas, I. (2008). *La Administración de Recursos Humanos en las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill.