



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en las
instituciones educativas estatales de la red educativa n° 13 Ugel
n°2 del distrito de San Martín de Porres – 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

García Sánchez, Carmen Milagros (orcid.org/0009-0007-5095-1110)

ASESORES:

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes (orcid.org/0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2015

DEDICATORIA

A Dios que me ilumina y guían cada día de mi vida.

A mi madre, hijo y hermanos por su apoyo, comprensión y fuerza que me brindan día con día.

A mi querido Padre, que desde el cielo nos protege

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud y mi más sincero agradecimiento a cada uno de los participantes, que permitieron con su contribución, compromiso y perspectivas para el desarrollo de la presente investigación.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Betty Trujillo Medrano docente de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, asesor del artículo de revisión de la tesis, titulada:

“Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas estatales de la red educativa No 13 Ugel n° 2 del distrito de San Martín de Porres – 2015” del autor García Sánchez Carmen Milagros, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 21 de abril de 2024



Apellidos y Nombres del Asesor: Betty Trujillo Medrano	
DNI: 07979177	Firma
ORCID: orcid.org/0000-0002-9647-9583	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA SANCHEZ CARMEN MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas estatales de la red educativa N° 13 Ugel n° 2 del distrito de San Martín de Porres – 2015", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GARCIA SANCHEZ CARMEN MILAGROS DNI: 41218192 ORCID: 0009-0007-5095-1110	Firmado electrónicamente por: CMGARCIA S el 30-06- 2024 17:53:19

Código documento Trilce: INV - 1614287

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	3
II. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de Investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	53
Anexo 3: Operacionalización de la variable comportamiento organizacional	54
Anexo 4. instrumento de recolección de datos	55
Anexo 5: Recolección de datos SPSS	66
Anexo 6: Nivel de Similitud Turnitin	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1.	Satisfacción Laboral	16
Tabla2.	Comportamiento Organizacional	17
Tabla3.	Distribución De La Población	18
Tabla4.	Muestra	19
Tabla5.	Validez De Los Instrumentos De Medición Satisfacción Laboral	23
Tabla6.	Validez De Los Instrumentos De Medición Comportamiento Organizacional	23
Tabla7.	Estadísticos De Fiabilidad De La Variable Satisfacción Laboral	24
Tabla8.	Estadísticos De Fiabilidad De La Variable Comportamiento Organizacional	24
Tabla9.	Niveles De Satisfacción Laboral	26
Tabla10.	Comportamiento Organizacional	27
Tabla11.	Comportamiento Organizacional	28
Tabla12.	Ausentismo	29
Tabla13.	Productividad	31
Tabla14.	Rotación De Personal	32
Tabla15.	Puesto De Trabajo	33
Tabla16.	Hipótesis General	34
Tabla17.	Hipótesis Específica 1	34
Tabla18.	Hipótesis Específica 2	35
Tabla19.	Hipótesis Específica 3	36
Tabla20.	Hipótesis Específica 4	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

figuras 1	Diagrama Del Diseño Correlacional	14
Figuras 2	Satisfacción Laboral	28
Figuras 3	Variable Comportamiento Organizacional	29
Figuras 4	Ausentismo	30
Figuras 5	Productividad	31
Figuras 6	Rotación De Personal	32
Figuras 7	Puesto De Trabajo	33

RESUMEN

El presente trabajo de tiene como objetivo la relación de las variables: Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Martín de Porres, 2015 y el objetivo general fue: Establecer la relación entre la Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Martín de Porres, 2015.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 131 docentes del nivel secundaria y primaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación moderada y significativa entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas estatales del distrito de San Martín de Porres, 2015., con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .484 y $p = .000 < .05$.

Asimismo, concluimos que la satisfacción laboral tiene una relación significativa respecto a las remuneraciones, puestos de trabajo, productividad y ausentismo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, condiciones de trabajo, productividad, comportamiento organizacional, expectativa económica.

ABSTRACT

The objective of this work is to relate the variables: Job satisfaction and organizational behavior in the Public Educational Institutions of the district of San Martín de Porres, 2015? and the general objective was: To establish the relationship between job satisfaction and organizational behavior in the Public Educational Institutions of the district of San Martín de Porres, 2015.

The type of research was basic, descriptive-correlational in nature, the design was non-experimental cross-sectional-correlational. The sample consisted of 131 teachers from the secondary and primary levels. The survey technique was applied with a Likert scale questionnaire for both variables.

In the investigation, it has been found that there is a moderate and significant correlation between job satisfaction and organizational behavior in the state educational institutions of the district of San Martín de Porres, 2015., with a significance level of .05, Spearman's Rho = .484 and $p = .000 < .05$.

We also conclude that job satisfaction has a significant relationship with respect to remuneration, jobs, productivity and absenteeism.

Keywords: Job satisfaction, working conditions, productivity, organizational behavior, economic expectations.

I. INTRODUCCIÓN

El impacto de la profesión docente en las nuevas generaciones jóvenes hace beneficioso investigar y evaluar la satisfacción laboral y la influencia en su comportamiento organizacional, ya que ello repercute en el desarrollo, eficiencia de su profesión. La trascendencia y reputación del docente, están relacionadas a exigencias y cambios socioeconómicos, culturales que los evalúan, califican y valoran.

Los sistemas educativos iniciaron desde la etapa pre - inca e Incanato, donde no había escuelas, los estudiantes recibían clases personalizadas y de acuerdo a su nivel social. Los amautas eran los encargados de impartir conocimiento en diversas materias y su educación era muy exigente, sin perder de vista la ética y la productividad, ya que de ello dependía la continuidad del Imperio. Posteriormente adoptamos otros modelos educativos extranjeros y en la actualidad no tenemos una curricula educativa adaptada a nuestra realidad.

Sin embargo, el Estado peruano ha tratado de mejorar y adoptar otras medidas para mejorar el aprendizaje, conocimiento y habilidades necesarias para formar al alumno, sin perder de vista al docente, quien es responsable de impartir conocimiento y quien además debería estar satisfecho, motivado y bien remunerado.

En nuestro país la calidad educativa es deficiente y esto se demuestra en los reportes mundiales, donde somos los últimos en Educación, por ello se exige una reforma en la calidad educativa, donde nuestros maestros y maestras sean considerandos, tratados con respecto y evaluando un incremento del salario de acuerdo a los méritos y estudios realizados. El estado debe preocuparse por nuestros docentes y conocer la realidad económica, cultural, geográfica de cada uno y la problemática que afrontan.

En nuestros tiempos, el estudio de la satisfacción laboral y comportamiento del individuo en las Entidades estatales va creciendo considerablemente, ya que estamos cambiando constantemente, siendo la innovación y la tecnología parte de la mejora continua en la Educación y otras ramas, por ello es importante la capacitación a nuestros Maestros, directores y personal administrativo.

Referente al comportamiento organizacional se investigará como determina en la vida de personas y los equipos de colaboradores que conforman el ambiente laboral en las organizaciones. A su vez como se asocia con la satisfacción laboral, las actitudes, las emociones y el ambiente de trabajo.

El Objetivo de la investigación es conocer la interrelación entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, mediante la evaluación de las escalas de insatisfacción y sus dimensiones como motivación, ambiente laboral, puestos de trabajo, productividad, entre otros que presentan los docentes de una I.E. estatal.

Por lo expuesto y teniendo en consideración que la educación debe tomar un giro de 360° planteamos el problema e hipótesis de investigación que consiste en describir el grado de coincidencia entre la Satisfacción laboral y comportamiento organizacional, así también se investigará los problemas específicos de la variable satisfacción laboral y la interconexión con el ausentismo, productividad, rotación de personal y puestos de trabajo.

Con la relación a la justificación de la investigación busca conocer en qué medida la satisfacción del trabajador y el comportamiento organizacional en los maestros, son determinantes para el progreso y ámbito laboral profesional de los involucrados sino también contribuir en mejorar continuamente y de este modo modificar el perfil de los puestos

II. MARCO TEÓRICO

Según Castillo, N (2010) en la tesis “Motivación Intrínseca y Satisfacción docente en”. Durante el estudio se analizó a trabajadores y hallamos que los empleados que no son de alta jerarquía están insatisfechos con su trabajo y por ende afecta la motivación para laborar en un ambiente de trabajo idóneo. Asimismo, se determinó que los trabajadores de alta jerarquía están satisfechos y motivados.

Para Ventura, Z (2010) en la tesis “Satisfacción con el trabajo de los docentes superiores del departamento de la UGEL 07, establecieron que la satisfacción del trabajador está ligada al puesto y las remuneraciones, a su vez la falta de reconocimiento afecta la motivación. Siendo la consecuencia la inseguridad y la baja autoestima de los docentes.

Encontramos también que existen docentes nombrados y con cargos directivos o encargaturas que están insatisfechos con su remuneración, por ello concluye que se requiere mayor atención y cuidado a nuestros maestros.

Según Rosas, Milagros (2010) En la tesis Formación y Capacitación docente y la correlación con la satisfacción laboral del servidor público del año 2009 capacitados en el programa establecen que los docentes están insatisfechos con la capacitación y los temas tratados, ya que un gran porcentaje señaló que desconocía el plan curricular y otro grupo indicó que la capacitación careció de innovación.

Para Sichi, A (2010), en la tesis satisfacción con la profesión y el perfil profesional de los alumnos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde se confirma la correlación entre ambas, es decir, es necesario e importante resaltar que la carrera magisterial es una profesión de servicio, cuya remuneración no es siempre la adecuada, por ello los docentes deben comprender que deben actualizarse constantemente para impartir sus clases de este modo lograr ascensos e incremento de la remuneración.

Según Egoavil, María Encarnación (2014), en la tesis satisfacción laboral docente y Motivación en la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres, determinaron las motivación laboral y remuneraciones van relacionados con la satisfacción laboral.

Según Carrillo, Jorge (2002) en la tesis “Los factores psicosociales y la motivación docente en relación con el Comportamiento Laboral de las Instituciones Educativas estatales de Cerro de Pasco”, concluye que los incentivos o reconocimiento social son factores predominantes en el crecimiento profesional y de convivencia Se encontró que los maestros buscan reconocimiento social y prestigio para aumentar si autoestima, asimismo la desigualdad laboral respecto al género.

Correspondiente a los antecedentes internacionales, encontramos los siguientes:

Para Cabral La Torre, M (Monterrey, 2006) en la tesis “Análisis del talento humano en interrelación de los estilos de liderazgo y conducta laboral”, se concluye que los docentes no se inclinan por ningún tipo de liderazgo y su comportamiento organizacional se relaciona con las remuneraciones y el reconocimiento social.

Según Nercida, M (2011) “Comportamiento Organizacional educativo del factor Humano en las Entidades estatales” obtenemos las siguientes conclusiones: que los directivos son parte del cambio e innovación para la planificación estrategia y dirección para el buen desempeño docente, es decir, son responsables que el maestro trabaje en condiciones seguras y favorables.

Para Pérez, B (Panamá, año 2008) en la investigación “Motivación del maestro y el comportamiento organizacional del personal directivo en la educación superior permitió establecer que directivos tienen una correlación negativa que impacta en el desarrollo de la motivación y comportamiento docente.

Para Chávez, E (México, 2011) en la tesis "Comportamiento del personal docente y la relación con la cultura y clima organizacional del departamento de Educación Física", estableció que la disminución de productividad, logro de objetivos comprometen el comportamiento organizacional y a su vez la motivación y la falta de compromiso.

Según Viloria de Hernández, M (Maracaibo, 2007), en la tesis "Satisfacción laboral y Clima institucional del personal docente de las escuelas nacionales Parroquia Bolívar", identifico que la relación entre las dos es deficiente y que las relaciones interpersonales son inadecuadas y la productividad está directamente relacionada con el ambiente laboral.

Para Hinojosa, C (Valparaíso, Chile, 2010), Satisfacción laboral y el clima organizacional educativo de los docentes maestro del colegio sagrado corazón, concluye, que el clima institucional esta correlacionado con la satisfacción laboral y la convivencia con el personal de la Entidad.

Julia del Carmen Fuentes Lagos en su tesis "Satisfacción laboral docente y el logro académico de los estudiantes universitarios" (2006) determina que es necesario e importante mayor compromiso en el dictado de clases. Por su parte los estudiantes no tienen interés por los cursos impartidos. Ello repercute en la motivación y autoestima del docente.

Para Agelvis, A (Barcelona, 2010) en la tesis "Las relaciones interpersonales en los docentes y la estrategia de una comunicación asertiva: determina que el comportamiento frente a su estudiante no es el adecuado, ya que se muestran hostiles, ansiosos, molestos, etc. Ello se debe a la deficiencia en la gestión directiva, en las remuneraciones o entorno laboral.

Satisfacción laboral

Para Robbins (1998) revela que la satisfacción laboral es la suma de actitudes del ser humano con su trabajo, que pueden ser positivas o negativas (Robbins, 1998), señala además que la satisfacción está relacionada con la

motivación, es decir, las metas van relacionadas en satisfacer necesidades individuales. (p, 168)

En la decimoquinta edición, Robbins (2013) señala: que el comportamiento organizacional es positivo cuando nuestros trabajadores o empleados son solidarios recíprocos unos con otros (p, 84)

Mientras que Wright y Davis (2003:71) demuestran que la satisfacción en el trabajo tiene relación con el ambiente de trabajo y a su vez la analizan el trabajo realizado versus las recompensas.

Bracho (1989, citado por Morillo, 2006) y Lee y Chang (2008) señala que la satisfacción en el trabajo se refiere a la forma como actúa las personas frente a las necesidades, valores y de las condiciones de trabajo del centro laboral. (p,47)

Koontz y O'Donnell (1995) plantean que la satisfacción laboral se refiere a la atención de necesidades, y cumplimiento de objetivos, dando como resultados empleados motivados. (p,49)

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) establecen que la satisfacción del trabajador es resultado de las experiencias positivas y negativas obtenidas en el lugar de trabajo. (p,719)

Para Igbaria y Guimares (1993,) la satisfacción en el trabajador está vinculada a las emociones afectivas resultado de la experiencia desarrollada en el ámbito de trabajo". (p, 58)

Morillo (2006: p48) define la satisfacción en el trabajo como la impresión o imagen de los empleados en relación a su trabajo y si estos tienen algún vínculo con la recompensa, las relaciones interpersonales y el tipo de liderazgo.

Para Sikula, en Morillo, (2006) reafirma la teoría de Morillo (2006) La satisfacción en el trabajo “es el conjunto de necesidades básicas atendidas u olvidadas y el trato del empleador con los colaboradores(p,47).

Para Blum y Nayles (1995) precisa que la satisfacción en el trabajo es el resultado del entorno laboral y todo lo que nos rodea en la vida. (p,47)

Mason y Griffin (2002) indica que la satisfacción en el trabajo no solo es individual sino grupal y en conjunto, es decir, trabajo en equipo.

Para el autor Robert Kreitner (p 13: 171) la satisfacción laboral está basada en ostras satisfacción por ciertas tareas asignadas e insatisfacción por otras asignadas en el trabajo.

Robbins (1999) considera cuatro dimensiones en la satisfacción laboral: Ambiente laboral, Motivación, Reconocimiento y Remuneraciones.

Ambiente laboral

El Ambiente laboral está conformado distintas condiciones físicas como sociales, culturales y económicas y es también un punto de partida en el progreso o crecimiento del trabajador.

En la teoría de Herzberg, destaca los factores higiénicos extrínsecos e intrínsecos, destaca al ambiente de trabajo es complemento para la satisfacción laboral.

Motivación

Respecto a la motivación está relacionada con los aspectos materiales, psicológicos que tienen como resultados la satisfacción laboral y de este modo lograr alcanzar las metas y objetivos de una organización.

En la actualidad vivimos en constantes cambios y las empresas depende del colaborador, por ello es imprescindible conocer las aspiraciones y motivaciones de cada trabajador, en este caso de los docentes.

Para Chiavenato (2009) la motivación, es un conjunto de situaciones y ambiente que rodea al individuo y que esto afecta en sus emociones y actitudes.

La motivación se puede definir como impulsos que un individuo produce para alcanzar ciertos objetivos y cubrir ciertas necesidades básicas, que a su vez condiciona nuestra conducta, es decir, podemos expresar satisfacción e, inconformidad.

En un artículo publicado por la OCDE el 30 de mayo del 2014, señala que profesores motivados y capacitados e independientemente del bajo presupuesto, dan como resultados alumnos productivos, competitivos capaces de afrontar los nuevos retos, en un mundo globalizado y cambiante, sin embargo, es importante recalcar que la infraestructura y el ambiente laboral es indispensable, y que atañe en el comportamiento organizacional educativo.

En la teoría de Maslow se elaboró una pirámide, con cinco necesidades como: fisiológicas, seguridad, afectión, reconocimiento y autorrealización, es decir, es imprescindible alcanzar todas para obtener una motivación.

Mientras que, para McClelland, destaca tres tipos de necesidades adhesión, logro y poder, así también define a la motivación al deseo de sobresalir, alcanzar metas y obtener el éxito por ellas.

Para Herzberg en “La teoría del factor dual, señala que, si no existe un ambiente laboral adecuado, prolijo, remuneración adecuada, seguridad en el trabajo, la motivación sería algo efímera.

La Teoría de McGregor, menciona algunas teorías, como “que los seres humanos prefieren tener marcados los lineamientos y no tienen iniciativa de modificarlo o refutarlo, es decir, prefieren evadir responsabilidades y busca la estabilidad, es decir, nos referimos a la teoría X. Mientras que la teoría Y, el ser humano está de acuerdo que el trabajo consiste el esfuerzo físico y mental y que buscan nuevas

responsabilidades y con ello llegar a alcanzar los objetivos de la organización como personales.

Reconocimiento

Encontramos que el filósofo Paul Ricoeur (2004), Taylor (1992) y Honnet coinciden que para el ser humano necesita ser reconocido por sus logros, ya que es estos repercuten en su vida y trabajo.

De igual modo Lawler y Porter (1967) determina que la satisfacción de los trabajadores, está vinculada a la recompensa correspondiente a un trabajo realizado (citado por Lydia Arbaiza Fermini, Ph. D, p. 185), es decir, la remuneración es el reconocimiento a su esfuerzo.

Según Gostick y Elton (2007) coincide con los autores antes mencionados, porque también señala, que los detalles, elogios, se traducen como reconocimiento.

Para Robbins, (2013, p. 259), señala el reconocimiento, consiste en mostrar atención, aprobación y defensa de un trabajo bien hecho.

Además, Coffey y Appley (1987) y Odden y Kelley (2002), coinciden que el reconocimiento son incentivos con el propósito de alentar a los colaboradores de acuerdo a sus resultados y competencias.

En la teoría del dilema social Odden y Kelley (2002) plantea que planes o estrategias de incentivos por equipo de trabajo genera que un porcentaje de los individuos no contribuya de la misma forma y siempre está esperando que el resto del equipo trabaje y cumpla la tarea asignada, dando como resultado la misma remuneración para todos a pesar que no hubo trabajo en equipo.

Siendo el año 2014, el ministerio de Educación peruano, dispuso otras formas de incentivo como Bono de Incentivo al Desempeño Escolar que consiste bono económico por los logros académicos sobresaliente de los alumnos, bono que

ofrece al personal en su conjunto. Mientras el segundo incentivo enfoca el Compromiso por desempeño, que consiste en cumplir metas para mejorar los planes estratégico educativo de la provincia o región donde se encuentra la Entidad.

Remuneraciones

Es un reconocimiento económico por un trabajo realizado y el cual conlleva esfuerzo y dedicación, y tiene como finalidad contribuir con la organización y su crecimiento.

El tipo de trabajo con remuneración económica corresponde a una recompensa extrínseca, que es conformada por los ascensos por meritocracia o bonos por desempeño u horas extras, entre otros. Mientras que el reconocimiento no remunerado puede ser propios del puesto de trabajo que consiste en realizar un buen trabajo y este sea reconocido, y con ello gane prestigio y otras oportunidades de mejora o nuevas responsabilidades.

Gary Dessler, 2001 (8: 401) destaca las remuneraciones como económicas directas e indirecta. Directa, retribución económica deriva del empleo, y la indirecta como beneficios sociales, prestaciones, etc.

Para Chiavenato 2011 (5: 302) y Gary Dessler, concluyen que el sueldo va relacionado a la prestación de un servicio y la remuneración se da mediante gratificaciones, premios, comisiones, etc.

Referente al Comportamiento organizacional está basada en el comportamiento humano, las relaciones interpersonales, entorno, estudiar la conducta en las organizaciones y la sociedad. Robbins (2004).

El estudio del comportamiento organizacional en estos tiempos es indispensable, ya que estamos en constante cambio y nuestros colaboradores pueden ser productivos o no, donde los diseños de puestos de trabajo, perfiles profesionales son indispensables para desarrollar calidad en los servicios que ofrecemos y cuál sería el impacto en la sociedad y el mundo.

Cherrington (1989) "El comportamiento organizacional nace de la psicología, sociología, antropología, economía, entre otras. (P:27)

Barón y Greenberg (1990) establece que el CO busca formas o métodos para lograr que una persona este motivada y por ende el bienestar y satisfacción del empleado. (P:4)

Las dimensiones que se han considerado para el comportamiento organizacional son: Ausentismo, Productividad, rotación de personal y puesto de trabajo, Robbins (2013, p.10)

Ausentismo

El ausentismo son todas aquellas faltas de asistencias al trabajo, Chiavenato, I. (2003, p. 203)

En el libro de Lydia Arbaiza Fermini menciona que plantean una relación entre la insatisfacción, la remuneración y el ausentismo,

De acuerdo a Chiavenato (5: 162), el ausentismo de los empleados, es resultado de problemas de salud, ubicación geográfica o tardanza por motivos familiares o personales. Siendo importante señalar que la ausencia del trabajo sería por motivación laboral, que van ligados a la remuneración o ambiente laboral.

Para los autores Wendell French (9: 116) y Stephen Robbins (19: 195) establecen que la rotación del personal y el ausentismo laboral esta es correlacional con la satisfacción en el trabajo.

Productividad

Para Robbins (2013), la indagación del comportamiento organizacional es el resultado de los componentes de la organización. Donde establece que una empresa es productiva si trabaja con eficiencia y eficacia sin alterar o modificar el presupuesto establecido y que además trabaja con los recursos existentes, es

decir, logramos un óptimo desempeño laboral, reconocimientos, ascensos y en consecuencia satisfacción laboral.

Pinilla (1982) establece que la satisfacción del trabajador y la productividad, menciona que el empleado está satisfecho si es valorado por el trabajo realizado, que además requiere un trato justo y equitativo. Prioriza además que todo su esfuerzo sea recompensado para así poder cubrir necesidades básicas, recreación, etc.

Rotación de personal

Es un indicador muy importante, ya que miden los gastos que puede incurrir una organización cuando el porcentaje de salidas voluntarias o involuntarias son altas, por ello Chiavenato (2000), definió como la cantidad de persona que ingresan y se retiran la cantidad de persona que ingresan y se retiran de una organización en un periodo determinado.

Según Paredes (2011) y Carrillo y Santibáñez, 1993(p.11). rotación es el cambio constante de personal en una organización, es decir, ingresos y retiros voluntarios por renovación o por otros motivos propios del individuo.

Chiavenato (1999) la rotación se distingue por edades y tiempo de servicio, es decir, los empleados con mayor tiempo en la Empresa están satisfechos y conformes con su puesto, mientras que los ingresos recientes prefieren migrar y adquirir nuevas experiencias y con ello crecimiento profesional.

Puesto de trabajo

Chiavenato (1999), es un conjunto de deberes u obligaciones y son tipificados de acuerdo al perfil profesional, al rango jerárquico, y área donde se encuentre ubicado.

Mondy y Noe (1997) define que el puesto de trabajo como el nivel de productividad y las tareas asignadas, las cuales deben ser alcanzables para que la Empresa cumpla con sus objetivos trazados.

Para Robbins 2008 (p19: 190): señala que el individuo que tiene un puesto de trabajo poco desafiante o fácil, causa aburrimiento, mientras que un puesto de trabajo que tiene mucha dificultad puede causar frustración cuando no llegamos a los objetivos.

El autor trata de explicar que los individuos buscan empleos que les permitan desarrollarse con libertad y puedan explotar sus habilidades al máximo y resultado de ello sea el reconocimiento.

Así también tenemos la teoría que señala que el grado de autonomía y la retroalimentación son determinantes para que un trabajador decida permanecer en el puesto y que a su vez sea el puesto de trabaja anhelado. (Wexley y Yuki, 1990).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

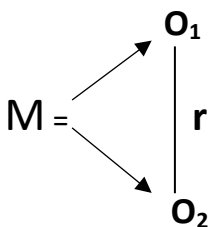
Los resultados permitirán a los docentes comprender la correlación de la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, que deberán tener en cuenta para trabajar considerando los resultados del cuestionario, es decir, modificar algunas actitudes y comportamientos que influyen en su trabajo diario.

3.1.2 Diseño de investigación

El tipo de investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional.

Además, recalcar que la investigación de las variables no fue manipulada, es decir, los resultados son reales. (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal porque describe la correlación de las variables en momento determinado. (Hernández et al., 2010, p.151).



Figuras 1 **Diagrama del diseño correlacional**

Donde:

M : 131 maestros

O₁ : Observación de la variable satisfacción laboral

r : Interrelación de las variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Observación de la variable comportamiento organizacional

La investigación fue básica, cuantitativa, descriptiva - correlacional de ambas variables.

3.2 Variables y operacionalización

Utilizamos un enfoque cuantitativo, mediante la recolección de datos y cuestionario de este modo confirmar o negar las hipótesis.

V1: Satisfacción Laboral

V2: Comportamiento organizacional

Variable 1: Satisfacción laboral

El desarrollo fue medir el instrumento tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: Ambiente laboral (7 ítems), Reconocimiento (8 ítems), Remuneraciones (6 ítems) y la motivación (4 ítems).

Variable 2: Comportamiento Organizacional

El desarrollo fue medir los resultados en escala de Likert y a sus cuatro dimensiones: Ausentismo (7 ítems), Productividad (5 ítems), rotación de personal (7 ítems), puesto de trabajo (5 ítems).

Operacionalización de variables

Tabla1. Satisfacción laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas. - Condiciones sociales. - Condiciones económicas 	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7.	Insatisfecho [25; 58] Modernamente satisfecho [59; 92] Satisfecho [93; 125]
Reconocimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima - Competencia - Satisfacción personal 	P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.	
Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades - Puesto de trabajo. - Equidad. 	P16, P17, P18, P19, P20.	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento - Comportamiento. 	P21, P22, P23 , P24 y P25	

Nota: UGEL N° 02 – Red 13 San Martín de Porres

Tabla2. Comportamiento organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Ausentismo	-Abandono de puesto -Jornada laboral	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7	Deficiente [25; 55]
Productividad	-Eficacia - Eficiencia	P8, P9, P10, P11, P12.	Moderadamente eficiente
Rotación de personal	-Incorporación -Salida de personal docente	P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19.	[56; 88] Eficiente
Puesto de trabajo	-Perfil docente. -Mobiliario -Estructura	P20, P21, P22, P23, P24.	[89; 120]

Nota: UGEL N° 02 – Red 13 San Martín de Porres

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo constituida por 198 docentes del Ugel N° 2 del distrito del distrito de San Martín de Porres

Tabla3. Distribución de la población

Colegios Nacionales	N° Maestros
3043 RAMON CASTILLA	38
2008 EL ROSARIO	29
2009 FE Y ALEGRIA 2	32
2010 ALBERT EINSTEIN	21
2094 INCA PACHACUTEC	26
2101 MARIA AUXILIADORA	28
3081 ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO	24
Total	198

Nota: UGEL N° 02 – Red 13 San Martín de Porres

3.3.2 Muestra

La muestra está constituida por 131 docentes y se utilizó la siguiente fórmula de Aiken para establecer la cantidad de docentes a encuestar.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$Z^2 = 1,96^2$$

$$N = \text{población} = 198$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$E = 0,05$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 198 \cdot 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \cdot (198 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \times 0,5}$$

n= 131

n	131	0.662
N	198	

Tabla4. Muestra

Instituciones Educativas	N° docentes	Fh	Muestra
3043 RAMON CASTILLA	38	0.6616	25
2008 EL ROSARIO	29	0.6616	19
2009 FE Y ALEGRIA 2	32	0.6616	21
2010 ALBERT EINSTEIN	21	0.6616	14
2094 INCA PACHACUTEC	26	0.6616	17
2101 MARIA AUXILIADORA	28	0.6616	19
3081 ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO	24	0.6616	16
Total	198		131

Nota: UGEL N° 02 – Red 13 San Martín de Porres

3.3.3 Criterios de selección

La muestra estuvo conformada por docentes del género masculino y femenino de Colegios públicos, excluyendo el nivel inicial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos

El mecanismo empleado fue la encuesta que se fundamenta en recopilación de información en la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

Para el proceso de investigación se emplearon dos cuestionarios: satisfacción laboral y comportamiento organizacional. Ambos fueron supeditados a juicio de expertos para su validación.

Seguidamente se realizó la cuantificación de la información recabada para su respectiva interpretación.

La validación de los instrumentos fue realizada por profesionales con grados de maestría y doctorado. Asimismo, se proporcionó un expediente que contenía una carta de presentación, definiciones conceptuales de las variables y dimensiones además de la matriz de operacionalización.

Los especialistas declaran que si existe una relación entre los criterios y objetivos de la investigación y las preguntas que constituyen los instrumentos presentados.

Instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de Satisfacción laboral
Autores : Carmen Milagros García Sánchez
Lugar : Distrito de San Martín de Porres, provincia Lima.
Objetivo : Determinar la satisfacción laboral en los docentes de las I.E

.

Tiempo de duración: 20 a 30 minutos aproximadamente

Contenido: Se midió con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 25 ítems, dividido en 4 dimensiones: Ambiente laboral, reconocimiento laboral, remuneraciones y motivación.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Insatisfecho	(1)
Moderadamente satisfecho	(2)
Satisfecho	(3)

Interpretación:

Insatisfecho	[25; 58]
Moderadamente satisfecho	[59; 92]
Bueno	[93; 125]

Instrumento para medir la variable comportamiento organizacional

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de comportamiento organizacional

Autores : Carmen Milagros García Sánchez

Lugar : Distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima

Objetivo : Determinar el comportamiento organizacional en los docentes de la I.E

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 a 30 minutos aproximadamente

Contenido: Se medirá con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 24 ítems, dividido en 4 dimensiones: Ausentismo, productividad, rotación de personal y puesto de trabajo.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Deficiente	(1)
Moderadamente eficiente	(2)
Eficiente	(3)

Interpretación:

Deficiente	[24; 55]
Moderadamente eficiente	[56; 88]
Eficiente	[89; 120]

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de la variable satisfacción laboral:

El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos conformado por: Dra. Dora Ponce Yactayo, Mg. Gliria S. Méndez Ilizarbe y Mg. Gerber Incacari Sancho, quienes realizaron la validez de contenido y establecieron que el instrumento cumplía con los siguientes indicadores: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla5. Validez de los instrumentos de medición Satisfacción laboral

Validador	Resultado
Mg. Gliria S. Méndez Ilizarbe	Aplicable
Dra. Dora Ponce Yactayo	
Mg. Gerber Incacari Sancho	

Nota: Certificados de validez

Validez de la variable comportamiento organizacional:

El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos conformado por: Dra. Dora Ponce Yactayo, Mg. Gliria S. Méndez Ilizarbe y Mg. Gerber Incacari Sancho, quienes realizaron la validez de contenido y establecieron que el instrumento cumplía con los siguientes indicadores: pertinencia, relevancia y claridad

Tabla6. Validez de los instrumentos de medición comportamiento organizacional

Validador	Resultado
Mg. Gliria S. Méndez Ilizarbe	Aplicable
Dra. Dora Ponce Yactayo	
Mg. Gerber Incacari Sancho	

Nota: Certificados de validez

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Se realizó además una prueba piloto con 25 docentes, con la finalidad de valorar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Además, se empleó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach para calcular la consistencia interna del cuestionario, siendo el resultado alta confiabilidad = .872.

Tabla7. Estadísticos de fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.872	49

Nota: La fuente se obtuvo de la prueba piloto.

Confiabilidad de la variable comportamiento organizacional

Se realizó además una prueba piloto con 25 docentes, con la finalidad de valorar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Además, se empleó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach para calcular la consistencia interna del cuestionario, siendo el resultado alta confiabilidad = .891

Tabla8. Estadísticos de fiabilidad de la variable Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	49

Nota: La fuente se obtuvo de la prueba piloto.

3.6 Métodos de análisis de datos

Luego de la recopilación de información en los instrumentos, se procedió al análisis estadístico mediante el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Respecto a la prueba de las hipótesis se empleó el estadístico Rho de Spearman, ya que la finalidad fue fundar el nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

3.7. Aspectos éticos

Toda la investigación se refirió a una actividad en la que ponemos a prueba la hipótesis y obtener conclusiones que contribuyan a formar nuevos datos en pro del desarrollo de una sociedad más inclusiva, justa y solidaria. Así también mencionar que en la investigación se pueden encontrar soluciones y mejoras por el bien de la ciudadanía.

Cabe resaltar los datos personales de los encuestados, fueron de carácter confidencial, reservado y privado.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados descriptivos

Luego de la obtención de los resultados a partir de los instrumentos descritos, procedemos analizar los primeros datos sobre la variable de estudio.

4.2 Descripción de los niveles de satisfacción laboral y comportamiento organizacional

Tabla9. Niveles de satisfacción laboral

Dimensiones Variable	n	Media	Calificativo
D1: Ambiente laboral	131	23.35	Moderadamente satisfecho
D2: Reconocimiento laboral	131	31.92	Moderadamente satisfecho
D3: Remuneraciones	131	17.24	Moderadamente satisfecho
D4: Motivación	131	16.58	Moderadamente satisfecho
V1: Satisfacción laboral	131	89.09	Moderadamente satisfecho

Fuente: Base de datos SPSS.

En la tabla 9, se muestra que la media obtenida en la escala total es de 89.09, lo cual indica que los docentes manifiestan un nivel moderado de satisfacción laboral. Con la relación a las ambiente laboral, reconocimiento laboral y motivación remuneración representan un nivel moderado

Tabla 10. Comportamiento organizacional

Dimensiones Variable	n	Media	Calificativo
D1: Ausentismo	131	21.79	Moderadamente eficiente
D2: Productividad	131	20.62	Moderadamente eficiente
D3: Rotación de personal	131	17.16	Moderadamente eficiente
D4: Puesto de trabajo	131	19.04	Moderadamente eficiente
V1: Comportamiento organizacional	131	78.64	Moderadamente eficiente

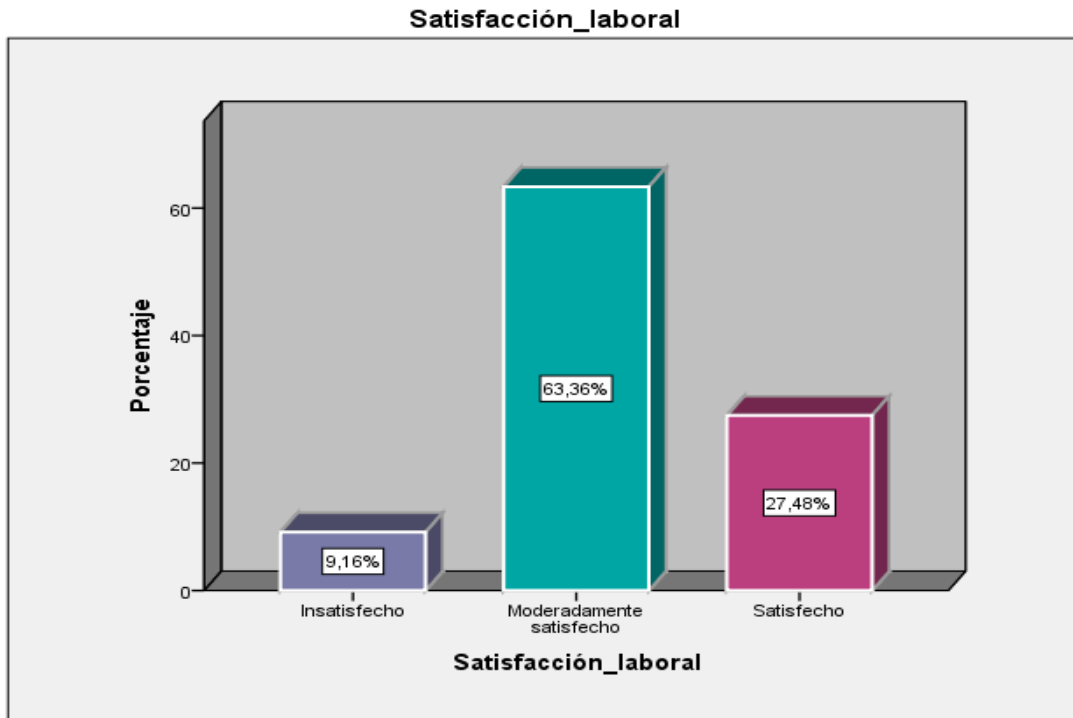
Fuente: Base de datos SPSS.

En la tabla 10. El resultado obtenido fue de 78.64, lo cual indica que el grupo maestros manifiestan que el comportamiento organizacional tiene un grado moderado. Referente a las dimensiones ausentismo, productividad, rotación de personal y puestos de trabajo se confirma un nivel moderado.

Niveles de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	9,2
Moderadamente satisfecho	83	63,4
Satisfecho	36	27,5
Total	131	100,0

Fuente: Base de datos SPSS.



Figuras 2 Satisfacción laboral

Los resultados obtenidos sobre la variable satisfacción laboral; muestra que los maestros de los colegios públicos se encuentran moderadamente satisfechos en una 63.36%, mientras que un 27.48% están satisfechos y una 9.16% insatisfecho, quiere decir, que no es un factor latente para un abandono de puesto de trabajo.

Tabla11. Comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	7,6
Moderadamente eficiente	95	72,5
Eficiente	26	19,8
Total	131	100,0

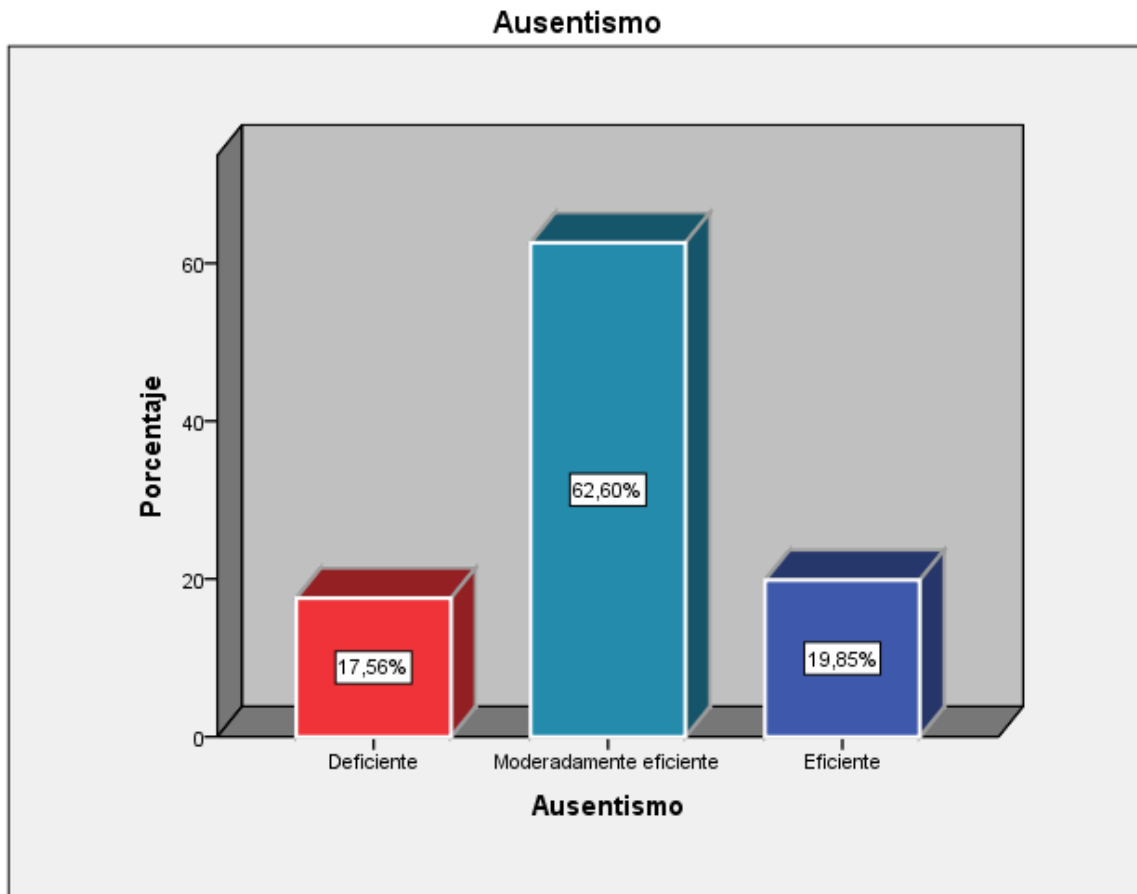


Figuras 3 Variable comportamiento organizacional

En la tabla 11, los resultados de la encuesta sobre la variable comportamiento organizacional; muestra que los docentes de las Instituciones Educativas Estatales se encuentran moderadamente eficientes en un 72.52%, mientras que un 19.85 % son eficientes y una 7.63 % deficiente. Podemos interpretar que a pesar de las condiciones internas o externas los docentes realizar su labor educadora.

Tabla12. Ausentismo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	17,6
Moderadamente eficiente	82	62,6
Eficiente	26	19,8
Total	131	100,0

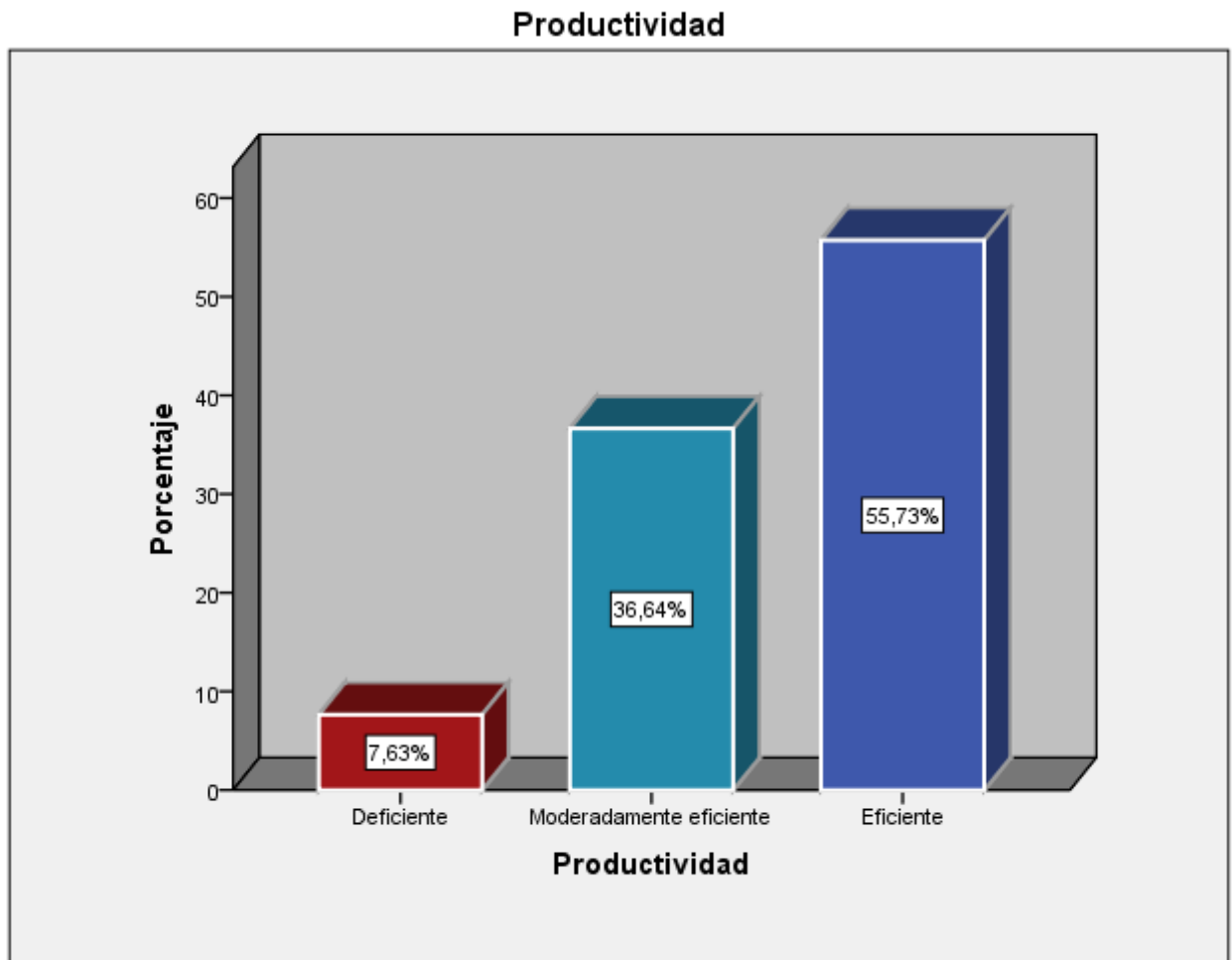


Figuras 4 **Ausentismo**

Los resultados de la encuesta sobre la dimensión ausentismo; muestran que los docentes de las Instituciones Educativas se encuentran moderadamente eficiente en una 62.60%, mientras que un 19.85% es eficiente y una 17.56% deficiente. El ausentismo ya sea por motivos voluntarios o involuntarios, afecta a la institución y por ende a los alumnos en el desarrollo de sus clases. Se observa que el 19.85% ha pensado al menos una vez, buscar otro empleo que mejore su calidad de vida, puesto que el sueldo y las compensaciones económicas no son suficientes, así como las condiciones del contrato en el caso que el docente no sea nombrado.

Tabla13. Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	10	7,6
	Moderadamente eficiente	48	36,6
	Eficiente	73	55,7
	Total	131	100,0

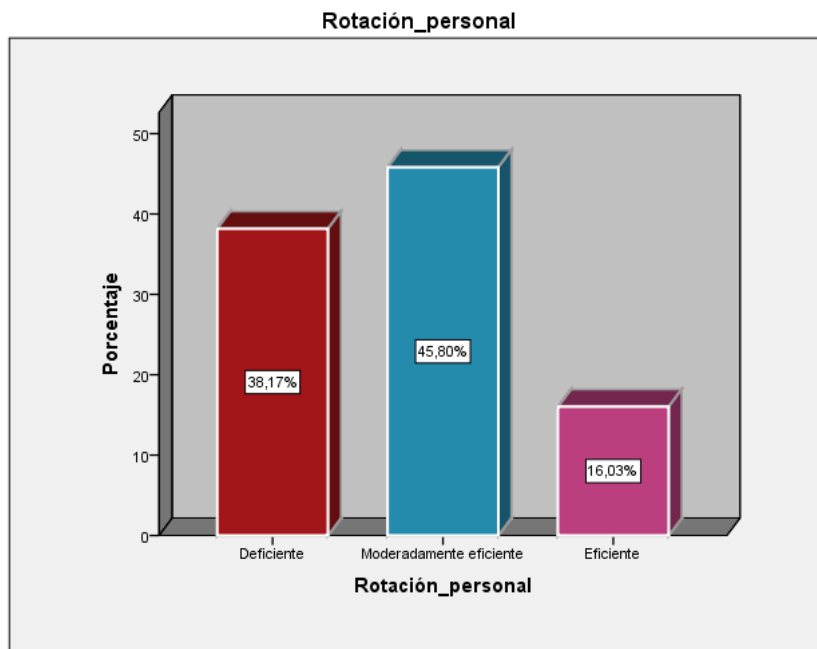


Figuras 5 Productividad

Los resultados mostraron que productividad; señalan que los docentes de las Instituciones Educativas estatales se encuentran moderadamente eficiente en una 36.64%, mientras que un 55.73% es eficiente y una 7.63% deficiente, es decir, los docentes satisfechos no son siempre productivos, pero a nivel organizacional pueden ser eficientes.

Tabla14. Rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	50	38,2
	Moderadamente eficiente	60	45,8
	Eficiente	21	16,0
	Total	131	100,0

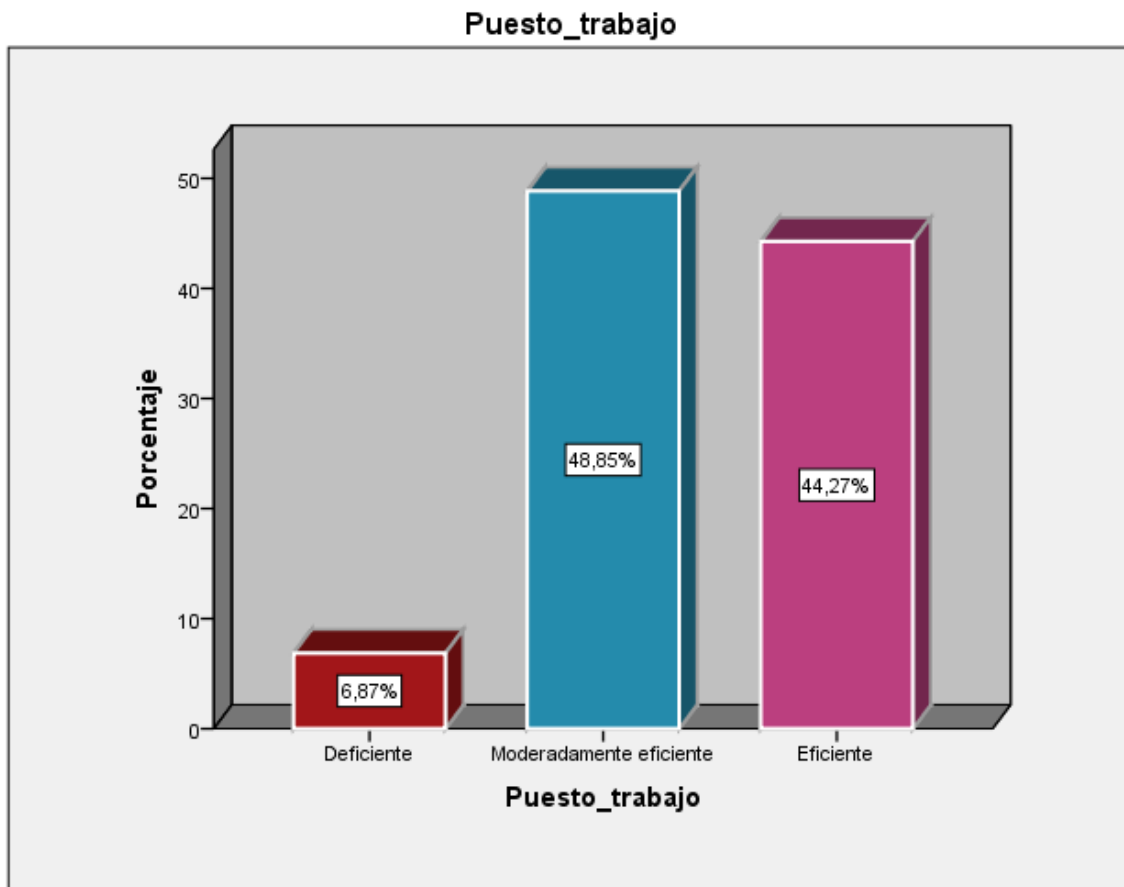


Figuras 6 Rotación de personal

Los resultados de la encuesta sobre la dimensión rotación de personal; muestra que los docentes de las Instituciones Educativas estatales se encuentran moderadamente eficiente en una 48.85%, mientras que un 44.27% es eficiente y una 6.87% deficiente, es decir, dada las condiciones y las oportunidades laborales, así como la antigüedad los docentes, son restricciones importantes para decidir la permanencia en el puesto asignado.

Tabla15. Puesto de trabajo

		Porcentaje	
		Frecuencia	%
Válidos	Deficiente	9	6,9
	Moderadamente eficiente	64	48,9
	Eficiente	58	44,3
	Total	131	100,0



Figuras 7 Puesto de trabajo

Los resultados de la encuesta sobre la dimensión puesto de trabajo; muestra que los docentes de las Instituciones Educativas se encuentran moderadamente eficiente en una 48.85%, mientras que un 44.27% es eficiente y una 6.87% deficiente, por lo que concluimos que a pesar que el docente tenga una formación pedagógica, es necesario una actualización permanente, ya que, los resultados

muestran falta de interés por ascender o brindar mayores conocimientos a los alumnos.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas estatales

Tabla16. Hipótesis general

Correlaciones

		Satisfacción laboral		Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.484
		Sig. (bilateral)		.000
		N	131	131
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	.484	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	131	131

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo en las Instituciones Educativas estatales

Tabla17. Hipótesis específica 1

Correlaciones

		Satisfacción	
		laboral	Ausentismo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.442**
		N	131
Rho de Spearman	Ausentismo	Coefficiente de correlación	.442**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	131

Los resultados de los análisis estadísticos dan cuenta de la existencia de una correlación $r=0.442$ entre satisfacción laboral y el ausentismo, es decir, existe una interrelación positiva y moderada.

Los resultados muestran una correlación moderada, que por lo regular se interpreta que los docentes insatisfechos tienen más probabilidad de faltar a su centro de trabajo.

Hipótesis específica 2

Existe correlación entre la satisfacción laboral y la productividad en las Instituciones Educativas estatales.

Tabla 18. Hipótesis específica 2

Correlaciones

		Satisfacción	
		laboral	Productividad
	Coefficiente de correlación	1.000	,443**
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman	N	131	131
	Coefficiente de correlación	,443**	1.000
Productividad	Sig. (bilateral)	.000	
	N	131	131

En la tabla No 18, los resultados muestran una correlación de $R= 0.443$, entre la satisfacción laboral y la productividad mostrando que existe una interrelación positiva y con un nivel de correlación moderada

Los resultados muestran los maestros, no son siempre productivos, pero a nivel organizacional pueden ser eficientes.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en las Instituciones Educativas estatales.

Tabla19. Hipótesis específica 3

		Satisfacción laboral	Rotación personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,231**
	Satisfacción laboral		.008
	Sig. (bilateral)		
	N	131	131
	Coeficiente de correlación	,231**	1.000
	Rotación personal		.008
	Sig. (bilateral)		
	N	131	131

Los resultados estadísticos muestran la existencia de una relación $R= 0.231$ entre la satisfacción laboral y la rotación de personal, señalando que no existe relación positiva y muestra un nivel de correlación bajo.

Además, la correlación significativa baja; se interpreta que dada las condiciones y las oportunidades laborales, así como la antigüedad, son restricciones importantes para decidir la permanencia en el puesto asignado.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la satisfacción laboral y el puesto de trabajo Instituciones Educativas estatales.

Tabla20. Hipótesis específica 4

		Satisfacción laboral	Puesto trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,456**
	Satisfacción laboral		.000
	Sig. (bilateral)		
	N	131	131
	Coeficiente de correlación	,456	1.000
	Puesto de trabajo		.000
	Sig. (bilateral)		
	N	131	131

En la tabla N° 20, los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación $r=0.456$, es decir, que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

Por otro lado, la significancia de $=0.000$, por lo tanto, la satisfacción laboral tiene relación significativa con el puesto de trabajo. Asimismo, los resultados muestran una correlación significativa moderada; muestra que a pesar que el docente tenga una formación pedagógica, es necesaria una actualización permanente, ya que, los resultados muestran falta de interés por ascender o brindar mayores conocimientos a los alumnos.

V. DISCUSIÓN

Según Rosas, Milagros (2010) En la tesis Formación y Capacitación docente y la correlación con la satisfacción laboral del servidor público del año 2009, indica que los docentes están insatisfechos con la capacitación y los temas tratados, ya que un gran porcentaje señaló que desconocía el plan curricular y otro grupo indicó que la capacitación careció de innovación.

Para Ventura, Z (2010) en la tesis “Satisfacción con el trabajo de los docentes superiores de la UGEL 07, establecieron que la satisfacción del trabajador está ligada al puesto y las remuneraciones, a su vez la falta de reconocimiento mella la motivación. Siendo la consecuencia la inseguridad y la baja autoestima de los docentes.

En las tesis mencionadas líneas arriba y tomando en cuentas las diferentes teorías científicas podemos establecer que la hipótesis sobre los puestos de trabajo y productividad tiene una correlación con la variable satisfacción laboral.

Según Carrillo, Jorge (2002) en la tesis “Los factores psicosociales, la motivación en relación con el Comportamiento Laboral de Docentes de las Instituciones Educativas de Cerro de Pasco”, concluye que los incentivos o reconocimiento social son factores predominantes en el crecimiento profesional y social. Se encontró que maestros buscan reconocimiento social y prestigio para aumentar su autoestima, asimismo la desigualdad laboral respecto al género. En este punto, podemos afirmar que la hipótesis, rotación de personal y la hipótesis sobre la remuneración tiene correlación con la variable satisfacción laboral.

Para Pérez, B (Panamá, año 2008) en la investigación “Motivación del maestro y el comportamiento organizacional del personal directivo en la educación superior permitió determinar que los directivos tienen una correlación negativa que impacta en el desarrollo de la motivación y comportamiento docente. Los resultados tienen similitud con los resultados respecto a la satisfacción laboral y la motivación, que fue de moderadamente eficiente, sin embargo, podemos constatar que los docentes en la actualidad no están suficientemente motivados, ya que los

resultados académicos en los exámenes de ascenso como los resultados académicos de los estudiantes son deficientes.

Según Viloria de Hernández, M (Maracaibo, 2007), en la tesis “Satisfacción laboral y Clima institucional del personal docente de las escuelas nacionales Parroquia Bolívar”, identifico que el clima laboral en relación a la motivación es deficiente y que las relaciones interpersonales son inadecuadas y la productividad está directamente relacionada con el ambiente laboral.

Para Agelvis, A (Barcelona, 2010) en la tesis en la tesis “Las relaciones interpersonales en los docentes y la estrategia de una comunicación asertiva” señalan: que el comportamiento frente a su estudiante no es el adecuado, ya que se muestran hostiles, ansiosos, molestos, etc. Ello se debe a la deficiencia en la gestión directiva, en las remuneraciones o entorno laboral. Teniendo en cuenta que investigaciones realizadas versus una tesis del extranjero nos muestra una realidad similar, ya que algunos de nuestros docentes no brindan una calidad en la enseñanza debido a la remuneración percibida.

En la tesis la relación entre el ausentismo del docente y satisfacción del trabajo del colegio Capouilliez por María Virginia Díaz palomo (2006) se demostró que rotación de personal es esporádica y a pesar de ello se encuentran satisfechos y podemos concluir que muestran conformismo y poco deseo de superación.

Así también se demostró que a pesar de tener certificados de actualización y ostentar otros grados académicos no son ascendidos y esto es porque no tienen definido la cualificación y las competencias.

Asimismo, demuestro que los docentes están insatisfechos con la remuneración y poco motivados, pero tiene porcentaje de maestros mayores de 50 años satisfechos, mientras que los maestros entre 25 y 35 años buscan la mejora salarial. Al igual que el caso anterior los docentes no reúnen las competencias necesarias para cambiar de puestos de trabajo.

En la tesis de la rotación de personal de la organización y sus efectos en la productividad por Juan López Hernández (2004) señala que a pesar que los

docentes tienen incentivos económicos los estudiantes no tienen resultados óptimos, por ello podríamos proponer un cambio de estrategia para el aprendizaje individual, es decir, que los docentes puedan visitar los hogares de los alumnos.

A través del tiempo nuestras autoridades tratan de incrementar el presupuesto, así como desarrollar programas para mejorar la calidad educativa, el desempeño del capital humano, en este caso nuestros maestros, así también brindar alimentos, material didáctico a los estudiantes, sin embargo, no es suficiente, hace falta un mayor liderazgo, así como ideas innovadoras para mejorar la curricula educativa, ya que lamentablemente los modelos educativos son copias de otros países, que no siempre puede funcionar o desarrollarse igual dada la situación socio económica, política, cultural, geográfica, etc.

VI. CONCLUSIONES

Primero

De acuerdo al objetivo de la investigación se concluye que en las I.E estatales existe correlación moderada entre la satisfacción laboral y comportamiento organizacional

Los resultados obtenidos sobre la remuneración tienen un 61.83% de insatisfacción, que significaría que a pesar de los aumentos de sueldo, la remuneración no cubre las expectativas económicas, lo cual tiene por consecuencia docentes trabajando en otras I.E u otra actividad económica, que impide en algunos casos seguir actualizándose.

Segundo

Los resultados muestran una correlación significativa moderada de 0.442 según Rho de Spearman ; entre satisfacción del trabajador y el ausentismo , donde concluimos que los docentes de las Instituciones Educativas estatales, muestran , que por lo regular se interpreta que los docentes insatisfechos tienen más probabilidad de faltar a su centro de trabajo de forma voluntaria o involuntaria, ya que, en algunos casos pueden solicitar licencia con goce de haber para realizar otras actividades trayendo como consecuencia atraso en el desarrollo de las clases, donde los alumnos son los más perjudicados.

Tercero

Referente a la rotación de personal Los resultados muestran una correlación significativa baja de 0.231 según Rho de Spearman; donde concluimos que los docentes de las Instituciones Educativas estatales, dada las condiciones y las oportunidades laborales, así como la antigüedad, son restricciones importantes para decidir la permanencia en el puesto asignado.

Cuarto

Correspondiente a la productividad Los resultados muestran una correlación significativa baja de 0.443 según Rho de Spearman; donde interpretamos que los maestros de las Instituciones Educativas estatales, no son siempre productivos, pero a nivel organizacional pueden ser eficientes.

Quinto

Referente los puestos de trabajo Los resultados muestran una correlación significativa baja de 0.456 según Rho de Spearman; y muestra que a pesar que el docente tenga una formación pedagógica, es necesaria una actualización permanente, ya que, los resultados muestran falta de interés por ascender o brindar mayores conocimientos a los alumnos.

Sexto

De acuerdo a la tesis un porcentaje de los docentes de colegios públicos, señala que la satisfacción laboral es moderadamente eficiente y que a pesar de la remuneración, ambiente laboral e infraestructura precaria se sienten comprometidos a afrontar mayores desafíos, responsabilidades a pesar de las circunstancias.

Séptimo

A la fecha y mediante la reforma del sistema educativo peruano se establecen ejes para tal proceso, entre ellos el eje N° 2, menciona el desarrollo profesional mediante la revalorización y las mejores condiciones salariales y laborales respecto a la carrera pública magisterial.

Octavo

Para poder mejorar la Educación en nuestro país se requiere de un trabajo en conjunto, donde se apliquen nuevas tecnologías, nueva estrategia curricular adaptada a nuestra realidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

En la actualidad la posibilidad que el docente de una I.E estatal sea mejor remunerado es positiva, ya que contamos con exámenes de ascenso cada 3 años, donde demuestran la actualización de conocimientos y estudios realizados, sin embargo, dada la coyuntura de nuestro país, es cada vez más difícil encontrar docentes comprometidos.

Segundo

Exhortar a nuestros maestros la automotivación para capacitarse constantemente, tomando cursos virtuales como presenciales.

Tercero

Monitorear dos veces al año mediante un Test el grado de satisfacción en el centro de trabajo en el personal docente, quienes por ser una pieza importante para lograr alcanzar los objetivos y metas en la organización.

Cuarto

El Ministerio de Educación debería promover investigaciones semestrales a las I.E sobre motivación, liderazgo, inteligencia emocional, resiliencia, competitividad, etc, con el fin de aumentar conocimientos del comportamiento organizacional en nuestros maestros y así crear nuevos programas de apoyo y autoayuda y a su vez tener una estadística precisa que sirvan como base a otras investigaciones de Universidades u otras instituciones.

Quinto

Los resultados de la encuesta sobre la dimensión puesto de trabajo; muestra que los docentes de las Instituciones Educativas estatales se encuentran moderadamente eficiente, por lo que los docentes de las I.E además de su formación pedagógica, podrían tener un perfeccionamiento y/o actualización permanente, para mantenerse en un nivel alto de acuerdo a los requerimientos

modernos y un entorno competitivo; ya que, los resultados muestran falta de interés por ascender o brindar mayores conocimientos a los alumnos.

Sexto

Durante la aplicación de cuestionarios, muchos de los docentes mencionaron que los sueldos en las instituciones privadas son mejores comparados con el estatal, por ello muchas veces nuestro docente solo cumple su trabajo, es decir, podrían llegar a la excelencia, pero las diferencias económicas no permiten avanzar para lograr sus objetivos.

Séptimo

El Ministerio de Educación debería promover un concurso de becas para estudiar maestrías semipresenciales o virtuales de acuerdo a la ubicación geográfica. Con esta iniciativa podemos lograr que muchos de nuestros maestros urbanos y rurales puedan ser capacitados. Asimismo, podríamos tener resultados favorables en los exámenes de ascensos.

Octavo

Los profesores contratados podrían ser nombrados en un plazo no mayor a 18 meses siempre que cumplan con estudios y horas de trabajo comprobados, además de una serie de encuestas internas a los alumnos. De este modo pueda tener un trato justo a nivel del personal nombrado.

REFERENCIAS

- Anda G. Cuauhtémoc Administración y calidad (1995)
- Barba, A. (2011). El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela de Educación Física de la UAS. (Tesis doctoral. Universidad Autónoma Metropolitana. México). Recuperada de: <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI15308.pdf>
- Barceló, M. (2001). Hacia una economía del conocimiento. El ABC del capital intelectual. Bilbao: Cluster del conocimiento.
- Briceño, E. (2009) Liderazgo Gerencial y Participación Comunitaria en Instituciones Educativas. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo
- Cartay (2004) Participación Ciudadana. México: Ariel Cardenas, G. Carlos (1998) Liderazgo y comunicación social
- Castillo, B. (2009) Estilo Gerencial de los Directores en el Comportamiento Organizacional en las Unidades Educativas de Educación Media Diversificada. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo
- Castro, JF y Yamada, G (2013) Calidad y acreditación de la educación superior: retos urgentes para el Perú.
- Corkille, L. (2009) Habilidades Directivas. Madrid: Muralla
- Corporación Participa (2008) Manual de Participación Ciudadana. Santiago de Chile: Gráfica Funny

Cortere, A. (2008) Inteligencia Emocional. Buenos Aires: Editorial Kapesluz

Ivancevich, John M, Konopaske, Robert y Matteson,
Michael (2006). Comportamiento organizacional

Kolb, D. A (1993) Psicología de las organizaciones 3° edición.

Koontz, Weihrich, Cannice (2008) Administración una perspectiva global y
empresarial – decimotercera edición

Gomez, G. (2010) Hacia una Mejor Calidad de la Gestión Educativa en el Siglo
XXI

Lydia Arbaiza Fermini, Ph. D comportamiento organizacional: bases y
fundamentos (2010)

La Serna S. Karlos (2014) Retos para el aprendizaje de la educación inicial a
la universidad

Paul M. Muchinsky Psicología aplicada al trabajo -6ta edición (2002)

Peter F. Druker La gerencia en la sociedad futura (2010)

Robbins, S. P y Judge Timothy A. Comportamiento organizacional
decimoquinta edición (2013)

Shein. Edgar Psicología de la organización (1993) 3° edición

Wendell L. French y Cecil H. Bell, Jr. Prentice Hal – 5ta edición (1995)
Desarrollo organizacional

Segura R. Santiago, – 2da edición (2011) Diseño del sistema salarial en la empresa de hoy

Mendoza, Pamela (2006) Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de estudiantes de escuelas rurales del autor Mendoza del Solar A. Pamela (2008).

Castillo, N (2010) en su tesis “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos” (año 2014).

Según Rosas, Milagros (2010) En la tesis El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima Metropolitana, 2008-II.

Para Sichi, A (2010), en su tesis Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Egoavil, María Encarnación (2014), en su tesis Motivación y satisfacción laboral en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres.

Carrillo, Jorge (2002) en la tesis “Las motivaciones psicosociales en un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco”

Deza, Elsa (2020), en la tesis Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón – puente piedra-2019”.

Diario Gestión Ministerio de Educación dispondrá de S/. 2,400 millones para inversiones en el 2015

<http://gestion.pe/economia/ministerio-educacion-dispondra-s-2400-millones-inversiones-2015-2120025>

Diario La República Presupuesto del 2016 prioriza las partidas para Educación y Salud

<http://larepublica.pe/imprensa/economia/700727-presupuesto-del-2016-prioriza-las-partidas-para-educacion-y-salud>

Blog Inversión en la Infancia Gobierno anuncia incremento en el presupuesto del sector Educación

<http://inversionenlainfancia.net/blog/entrada/noticia/2225/0>

Diario La República Ocho escalas para maestros y exámenes cada 3 años

<http://larepublica.pe/04-05-2013/ocho-escalas-para-maestros-y-examenes-cada-3-anos>

OCDE: Motivación del docente es clave para el éxito escolar

<http://noticias.universia.edu.pe/entrada/noticia/2014/05/30/1097800/ocde-motivacion-docente-clave-exito-escolar.html>

Satisfacción laboral y productividad por María Clotilde Atalaya Pisco

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

MacGraw-Hill Formación profesional –Networking para triunfar profesionalmente

Mcgraw - Hill Maestría en Negocios (MBA) Liderazgo y recursos humanos: análisis del comportamiento organizacional (2005)

Vincent Gómez – García Palao y Jorge Antonio Palao Castañeda (2010) 12 pasos
para el éxito: talento humano

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de las instituciones educativas públicas, Ugel 2 de la red 13, del distrito de San Martín de Porres, 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres , Ugel N°2 de la red 13, 2015?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el ausentismo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres , Ugel N° 2 de la red 13, 2015?</p> <p>¿¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, 2015?</p> <p>¿¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres , Ugel N° 2 de la red 13, 2015?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, ¿2014?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y ausentismo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N°2 de la red 13, ¿2015?</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N°2 de la red 13, ¿2015?</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, ¿2015?</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el</p>	<p>Hipótesis general: ¿Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, 2015?</p> <p>¿No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N°2 de la red 13, 2015?</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La satisfacción laboral se relaciona con el ausentismo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, ¿2015?</p> <p>La satisfacción laboral se relaciona con la productividad en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, ¿2015?</p> <p>La satisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, ¿2015?</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Ambiente laboral	-Condiciones físicas - Condiciones sociales y económicas	7 ítems	Insatisfecho [25; 58] Moderadamente satisfecho [59; 92]
			Reconocimiento laboral	-Autoestima -Competencia -Satisfacción personal	8 ítems	Satisfecho [93; 125]
			Remuneraciones	- Necesidades -Puesto de trabajo. -Equidad	5 ítems	
			Motivación	-Rendimiento -Comportamiento	4 ítems	
			Variable 2: Comportamiento organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Ausentismo	- Abandono de puesto -Jornada laboral	7 ítems	Deficiente [24; 55]			
Productividad Rotación de personal	-Eficacia -Eficiencia -Incorporación	5 ítems				

<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el puesto de trabajo docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres , Ugel N°2 de la red 13, 2014?</p>	<p>puesto de trabajo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, Ugel N° 2 de la red 13, ¿2015?</p>		<p>Puesto de trabajo</p>	<p>-Salida de personal docente -Renovación -Perfil docente -Mobiliario -Estructura</p>	<p>7 items 5 items</p>	<p>Moderadamente eficiente [55; 88] Eficiente [89; 120]</p>
--	--	--	--------------------------	---	---------------------------------	--

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral



OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas. - Condiciones sociales. -Condiciones económicas 	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7.	<p>Insatisfecho [25; 58]</p> <p>Moderadamente satisfecho [59; 92]</p> <p>Satisfecho [93; 125]</p>
Reconocimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima - Competencia - Satisfacción personal 	P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15.	
Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades - Puesto de trabajo. - Equidad. 	P16, P17, P18, P19, P20.	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento - Comportamiento. 	P21, P22, P23, P24 y P25	

Anexo 3: Operacionalización de la variable comportamiento organizacional



OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Ausentismo	-Abandono de puesto -Jornada laboral	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7	Deficiente [24; 55]
Productividad	-Eficacia - Eficiencia	P8, P9, P10, P11, P12.	Moderadamente Eficiente
Rotación de personal	-Incorporación -Salida de personal docente	P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19.	[56; 88]
Puesto de trabajo	-Perfil docente. -Mobiliario -Estructura	P20, P21, P22, P23, P24.	Eficiente [89; 120]

Anexo 4. instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

CUESTIONARIO CON ESCALA DE LIKERT

Indicaciones: Estimado Docente, La presente encuesta tiene por objetivo determinar La Satisfacción Laboral y el Comportamiento Organizacional del personal docente en la Red Educativa N° 13 de la UGEL N° 02 del distrito de San Martín de Porres-2015.

Datos Generales:

Sexo: Femenino

Contratado:

Nombrado:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo con un aspa (x) la respuesta. Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

1. Insatisfecho
2. Moderadamente satisfecho
3. Satisfecho

DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL					
D1: CONDICIONES FÍSICAS		ESCALA DE LIKERT			
		1	2	3	
01	Realizan sus actividades diarias sin interferencia de ruidos molestos				
02	Los materiales de trabajo y mobiliario se encuentran en buenas condiciones				
D2: CONDICIONES SOCIALES		ESCALA DE LIKERT			
		1	2	3	
03	Existe un ambiente de compañerismo en la Institución Educativa				
04	Existe armonía en su relación con los compañeros de la Institución Educativa				
05	Los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad				
D3: CONDICIONES ECONÓMICAS		1 2 3			
06	El trabajo permite cubrir sus expectativas económicas				

07	El sueldo le permite seguir estudios como diplomados, maestrías, etc.					
DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO LABORAL						
D1: AUTOESTIMA LIKERT				ESCALA DE		
		1	2	3		
08	promueven los aportes y sugerencias					
09	Se sienten complacidos con la actividad que realizo					
10	Se sienten complacidos con la actividad que realizo					
D2: COMPETENCIA LIKERT				ESCALA DE		
		1	2	3		
11	El trabajo les permite hacer uso de sus aptitudes, habilidades, conocimiento y destrezas					
12	El desempeño laboral y preparación docente les han permitido ascender dentro de la Institución					
D3: SATISFACCIÓN PERSONAL						
13	Reconocen los logros obtenidos durante el periodo dedicado a la Institución	1	2	3		
14	Las funciones que desempeñan corresponden a su preparación académica					
15	Se sienten felices de los resultados que obtiene de su trabajo					
DIMENSIÓN: REMUNERACIONES						
D1: NECESIDADES DE LIKERT				ESCALA		
		1	2	3		
16	El sueldo que perciben cubre sus necesidades básicas					
17	La remuneración les permite ahorrar mensualmente					
D2: PUESTO DE TRABAJO				ESCALA DE LIKERT		
		1	2	3		
18	Las remuneraciones están acordes con los puestos de trabajo					
19	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
D3: EQUIDAD				1		
20	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras I.E					
21	Las remuneraciones son recibidas de manera oportuna en la fecha indicada					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
D1: RENDIMIENTO				ESCALA DE LIKERT		
		1	2	3		
22	El Director reconoce las fortalezas en el desempeño del trabajo (esfuerzo, puntualidad, dedicación, entre otros)					
23	Sienten que su trabajo es útil y que aporta beneficios a Usted y a otras personas					

D2: COMPORTAMIENTO		ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3		
24	La relación que tienen con los docentes, dentro de la I.E es cordial					
25	Comparten los valores que la I.E promueve					

CUESTIONARIO CON ESCALA DE LIKERT

Indicaciones: Estimado Docente, La presente encuesta tiene por objetivo determinar La Satisfacción Laboral y el Comportamiento Organizacional en la Red Educativa N° 13 de la UGEL N° 02 del distrito de San Martín de Porres-2014.

Datos Generales:

Sexo: Femenino

Contratado:

Nombrado:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo con un aspa (x) la respuesta. Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

1. Deficiente.
2. Moderadamente eficiente
3. Eficiente

DIMENSIÓN: AUSENTISMO					
D1: ABANDONO DE PUESTO			ESCALA DE LIKERT		
			1	2	3
01	Solicitan permiso para tramites personales				
02	Solicitan licencia con goce de haber				
03	Solicitan licencia sin goce de haber				
04	Justifican de forma escrita no haber acudido a trabajar				
D2: JORNADA LABORAL			ESCALA DE LIKERT		
			1	2	3
05	Se sienten involucrados con su trabajo que el día pasa muy rápido				
06	Cumplen con las horas pedagógicas mínimas establecidas				
07	Toda vez que solicitan permiso cuentan con un reemplazo para dictar sus clases.				
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD					
D3: EFICACIA			ESCALA DE LIKERT		
			1	2	3
08	Culminan sus tareas asignadas dentro del horario establecido				

09	El trabajo en equipo es indispensable para realizar con éxito las sesiones de aprendizaje					
10	La I.E cuenta con personal para desarrollar todas las actividades del año					
11	La I.E logra los objetivos planteados según el PEI					
12	La I.E cumple los objetivos trazados según el PAT					
DIMENSIÓN: ROTACIÓN DE PERSONAL						
D1: INCORPORACIÓN DE LIKERT				ESCALA		
		1	2	3		
13	El horario de trabajo es muy exigente y la presión alta, por lo que puede haber alta rotación de personal docente					
14	La I.E. realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono					
15	Frecuentemente el personal docente contratado pasa como personal docente nombrado					
D2: SALIDA DE PERSONAL DOCENTE DE LIKERT				ESCALA		
		1	2	3		
16	En su I.E. anualmente hay reasignaciones					
17	En su I.E. anualmente hay destakes de docentes					
18	En su I.E anualmente hay cese por jubilación					
19	Existe permanentemente rotación de personal					
DIMENSIÓN: PUESTO DE TRABAJO						
D1: PERFIL DOCENTE DE LIKERT				ESCALA		
		1	2	3		
20	Asiste a las jornadas de perfeccionamiento y actualización.					
21	Tiene la capacidad de medir y resolver conflictos con justicia					
D2: MOBILIARIO				ESCALA DE LIKERT		
		1	2	3		
22	Existe una buena administración de los recursos materiales, didácticos y tecnológicos					
23	La I.E genera en los docentes las condiciones necesarias para su desempeño laboral diario					
D3: ESTRUCTURA						
24	La división de las aulas son adecuadas para el dictado de clases					

Se aplicó a la muestra piloto el estadístico Alfa de Cronbach:

Estadísticos de fiabilidad de la variable gestión del conocimiento

Alfa de cronbach	Nº de elementos	.
.907	30	

prueba piloto.

Nota: La fuente se obtuvo de la

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad de la variable aprendizaje colaborativo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos	.
.934	30	

prueba piloto.

Nota: La fuente se obtuvo de la

Tabla de interpretación de Rho de Spearman

Valores	Interpretación
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009, p. 212)

Satisfacción laboral y Comportamiento organizacional

31	40	28	20	119	22	25	12	21	80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	37	22	18	108	18	21	21	20	80	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
31	37	22	18	108	11	18	10	17	56	3	3	1	3	3	1	2	1	2	2
28	32	24	16	100	23	25	23	18	89	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
28	32	24	16	100	17	25	7	18	67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	39	19	19	102	15	25	13	24	77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	33	22	16	99	16	18	12	17	63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	35	18	17	96	12	21	17	16	66	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2
18	19	10	10	57	14	15	16	22	67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	37	23	18	109	19	15	18	18	70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	32	24	16	100	13	19	7	13	52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	40	28	20	119	20	22	13	19	74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	37	22	18	108	18	19	11	11	59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	37	22	18	108	14	21	13	17	65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	32	24	16	100	18	22	21	15	76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	32	24	16	100	21	18	16	14	69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	39	19	19	102	19	15	15	16	65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	33	22	16	99	18	22	21	15	76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	35	18	17	96	24	18	9	19	70	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2
18	19	10	10	57	14	21	15	18	68	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2
31	37	23	18	109	22	22	19	18	81	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
28	32	24	16	100	19	16	11	16	62	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2
29	34	23	18	104	18	23	12	25	78	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2
25	32	17	18	92	22	20	11	19	72	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
26	33	17	19	95	19	23	13	21	76	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2

22	33	20	14	89	18	23	12	22	75	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2
21	31	12	17	81	20	20	15	16	71	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2
24	31	11	16	82	16	19	13	15	63	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2
18	34	13	16	81	29	19	17	21	86	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2
15	31	17	17	80	17	20	19	20	76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	31	16	15	79	32	18	9	16	75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	34	13	17	85	26	21	17	19	83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	33	11	17	78	17	19	18	15	69	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2
19	34	12	16	81	15	23	15	22	75	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2
23	36	14	18	91	27	25	14	24	90	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3
21	36	12	17	86	23	20	23	20	86	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
18	29	20	14	81	22	20	21	19	82	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
22	30	16	17	85	35	25	35	24	119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	35	12	17	88	26	22	15	17	80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	30	12	18	81	26	24	17	21	88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	32	14	17	89	16	23	9	12	60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	31	14	18	82	22	20	17	18	77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	26	20	15	87	27	20	17	18	82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	33	22	14	97	24	19	23	19	85	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2
13	31	15	20	79	24	19	23	20	86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	32	12	16	83	25	15	22	21	83	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2
29	34	23	18	104	25	18	27	19	89	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
25	32	17	18	92	23	20	22	18	83	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2
26	33	17	19	95	22	20	24	21	87	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2
22	33	20	14	89	23	19	21	20	83	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2
21	31	12	17	81	22	17	22	20	81	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2
24	31	11	16	82	28	19	20	19	86	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2
18	34	13	16	81	27	22	21	19	89	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3

15	31	17	17	80	28	21	23	16	88	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2
17	31	16	15	79	23	19	21	20	83	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2
21	34	13	17	85	24	22	19	19	84	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2
17	33	11	17	78	20	21	19	18	78	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2
19	34	12	16	81	14	22	9	17	62	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2
23	36	14	18	91	14	17	15	18	64	2	3	1	3	2	1	2	1	2	2
21	36	12	17	86	17	21	18	18	74	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2
18	29	20	14	81	18	22	16	18	74	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2
19	30	16	17	82	23	20	29	24	96	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3
24	35	12	17	88	17	25	15	21	78	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
21	30	12	18	81	27	25	14	25	91	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3
26	32	14	17	89	24	21	13	23	81	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
19	31	14	18	82	24	22	10	23	79	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
26	26	20	15	87	18	18	11	20	67	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2
28	33	22	14	97	24	15	16	19	74	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2
13	31	15	20	79	22	22	7	23	74	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2
23	32	12	16	83	24	18	18	21	81	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2
23	32	20	15	90	27	24	20	20	91	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3
17	28	17	20	82	25	23	17	17	82	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
16	17	14	11	58	7	20	12	23	62	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2
23	30	16	15	84	20	18	10	20	68	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2
13	14	13	11	51	22	21	19	18	80	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2
23	31	15	12	81	21	15	21	15	72	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
19	23	10	11	63	15	15	21	15	66	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
24	29	18	13	84	7	19	9	21	56	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2
24	35	16	18	93	21	22	17	24	84	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2
24	26	21	13	84	22	19	15	18	74	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2
23	28	10	17	78	14	11	7	13	45	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1

22	35	15	17	89	21	21	12	19	73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	36	18	16	95	21	15	9	11	56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	29	18	18	91	15	16	12	17	60	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2
27	31	16	17	91	21	15	18	15	69	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2
24	33	18	12	87	22	16	11	14	63	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2
26	35	22	19	102	21	14	11	16	62	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2
16	23	14	16	69	21	15	18	15	69	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2
29	35	26	19	109	27	22	8	19	76	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
17	24	13	15	69	15	18	13	18	64	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
24	27	16	15	82	19	20	17	20	76	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2
26	29	16	16	87	22	25	13	16	76	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2
19	31	6	20	76	19	25	28	19	91	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3
25	34	20	17	96	17	25	27	15	84	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2
27	34	15	17	93	16	20	20	22	78	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2
29	32	18	16	95	18	20	22	24	84	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2
24	31	19	14	88	35	35	32	20	126	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3
23	37	25	20	105	35	25	30	19	109	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	39	23	20	110	35	25	29	24	113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	33	23	17	97	35	25	32	17	109	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
21	30	16	15	82	35	25	28	21	109	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3
32	40	7	15	94	32	25	28	20	105	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3
24	38	12	18	92	31	25	31	20	107	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3
25	34	14	19	92	30	25	28	19	102	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3
27	32	25	18	102	27	25	35	19	106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	21	25	16	82	35	25	29	16	105	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
30	27	21	17	95	35	25	29	20	109	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
26	30	29	16	101	17	21	15	18	71	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2
30	32	24	18	104	18	22	14	18	72	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2

25	27	15	17	84	23	20	28	24	95	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3
28	34	25	20	107	17	25	14	21	77	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2
33	31	24	20	108	27	25	13	25	90	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
28	31	19	17	95	24	21	12	23	80	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2
28	34	20	18	100	24	18	17	21	80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	34	18	18	97	32	25	28	20	105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	36	27	18	109	27	25	14	17	83	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
18	34	13	16	81	35	25	11	23	94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	31	17	17	80	20	18	9	20	67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	31	16	15	79	22	21	16	18	77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	34	13	17	85	21	15	18	15	69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	33	11	17	78	12	15	18	15	60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	34	12	16	81	18	19	8	21	66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	31	14	18	82	16	22	15	24	77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	26	20	15	87	22	19	15	18	74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	33	22	14	97	24	21	12	23	80	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2
13	31	15	20	79	21	22	9	23	75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	32	12	16	83	18	18	10	20	66	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2
23	32	20	15	90	24	15	14	19	72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	31	16	15	79	22	22	7	23	74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	34	13	17	85	24	18	17	21	80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	33	11	17	78	22	21	19	20	82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 5: Recolección de datos SPSS