



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El comportamiento organizacional y la satisfacción
laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH,
2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Br.: José Antonio Landeo Martínez

ASESORA:

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

Lima Perú
2018

Página de jurado

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Dra. Viviana Liza Dubois
Secretario

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mi familia por su incondicional motivación en mi desarrollo profesional y personal.

Agradecimiento

El presente trabajo fue realizado gracias al apoyo de mi asesora quien me orientó y motivó a continuar y a mi familia por su incondicional apoyo para lograr el objetivo, sin su aliento esta tesis no lo hubiese podido culminar, mi eterno agradecimiento a ustedes.

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Antonio Landeo Martínez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017”, presentada, en folios para la obtención del grado académico de Magister en Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, marzo del 2018

José Antonio Landeo Martínez

DNI 09631411

Presentación

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, se presenta la tesis titulada: “El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017” con la finalidad de dar a conocer la relación entre el comportamiento organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal docente y no docente que labora en la Facultad de Medicina, el mismo que ha sido realizado para optar el Grado académico de Maestro en Educación. La presente investigación nunca se ha realizado en la Facultad de Medicina de la UPCH, por tal motivo el objetivo es medir el nivel de satisfacción laboral del personal para encontrar puntos de mejora y reforzar las fortalezas que se tienen.

En el presente trabajo describimos siete capítulos: Introducción, método, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas que fue utilizada como fuente de información y sustento a los aspectos técnicos que se mencionan en la investigación, también sirve para brindar la autoría de la información a sus respectivos autores, finalmente se presentó anexos, los cuales contiene el cuestionario, validez del instrumento, matriz y autorizaciones, se adjuntan como sustento de la investigación como anexos al final de la investigación.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez que deseamos sirva de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente.

El autor.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos.	17
1.2.1 Antecedentes internacionales	17
1.2.2 Antecedentes nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema.	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	35
II. Método	37
2.1 Diseño de la investigación.	38
2.2 Variables y operacionalización.	39
2.3 Población y muestra.	43
2.4 Técnicas e instrum. de recolección de datos, validez y confiabilidad.	43
2.5 Métodos de análisis de datos.	49
2.6 Aspectos éticos	49
III. Resultados	51
3.1 Descripción	52
3.2 Prueba de hipótesis	62
IV. Discusiones	67
V. Conclusiones	72

VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	77
Anexo 1 Matriz de consistencia	80
Anexo 2 Cuestionario para determinar el comportamiento organizacional	82
Anexo 3 Variable comportamiento organizacional	90
Anexo 4 Variable satisfacción laboral	91
Anexo 5 Resultados Variable comportamiento organizacional	92
Anexo 6 Resultados Variable satisfacción laboral	93

índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable: Comportamiento Organizacional	41
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral	42
Tabla 3 Juicio de expertos comportamiento organizacional	45
Tabla 4 Confiabilidad de la variable: comportamiento organizacional	46
Tabla 5 Juicio de expertos satisfacción laboral	48
Tabla 6 Confiabilidad de la variable: satisfacción laboral	49
Tabla 7 Resultados de los niveles de la dimensión Actitud	52
Tabla 8 Resultados de los niveles de la dimensión Personalidad	53
Tabla 9: Resultados de los niveles de la dimensión Habilidades Sociales	55
Tabla 10: Resultados de los niveles de la dimensión Autoestima	56
Tabla 11: Resultados de los niveles de la dimensión Desempeño Laboral	57
Tabla 12: Resultados de los niveles de la dimensión Motivación	58
Tabla 13: Resultados de los niveles de la dimensión Reconocimiento	60
Tabla 14: Resultados de los niveles de la dimensión Ambiente Laboral	61
Tabla 15: Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.	62
Tabla 16: Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y el ambiente laboral.	63
Tabla 17: Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal.	64
Tabla 18: Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y la motivación al personal.	65
Tabla 19: Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y el desempeño laborall.	66

índice de figuras

Figura 1 Resultado de los niveles de la dimensión Actitud	52
Figura 2 Resultado de los niveles de la dimensión Personalidad	54
Figura 3 Resultado de los niveles de la dimensión Habilidades Sociales	55
Figura 4 Resultado de los niveles de la dimensión Autoestima	56
Figura 5 Resultado de los niveles de la dimensión Desempeño Laboral	58
Figura 6 Resultado de los niveles de la dimensión Motivación	59
Figura 7 Resultado de los niveles de la dimensión Reconocimiento	60
Figura 8 Resultado de los niveles de la dimensión Ambiente Laboral	61

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental: corte transversal descriptivo y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Este estudio nunca se ha realizado en la Facultad de Medicina, por tal motivo es necesario medir el nivel de satisfacción laboral del personal docente y no docente para encontrar puntos de mejora y reforzar las fortalezas que se tienen.

En relación al objetivo general, el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH 2017 tiene una relación que oscila entre regular y buena, resultados que buscan mejorar nuestras debilidades y reforzar las fortalezas, en ningún caso arroja resultado malo, siendo las dimensiones de desempeño laboral y reconocimiento quienes arrojan resultados buenos y motivación y ambiente laboral resultados regulares.

Palabras claves: comportamiento organizacional, satisfacción laboral, evaluación e información.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational behavior and job satisfaction in the staff of the Faculty of Medicine of UPCH 2017.

The research design will be of a non-experimental type: descriptive and correlational cross-section, since the study variables were not manipulated or tested. This study has never been done in the Faculty of Medicine, for this reason it is necessary to measure the level of job satisfaction of teaching and non-teaching staff to find points of improvement and strengthen the strengths that are.

In relation to the general objective, the organizational behavior and the work satisfaction in the Faculty of Medicine of the UPCH 2017 has a relationship that oscillates between regular and good, results that seek to improve our weaknesses and reinforce the strengths, in No case yields bad results, being the dimensions of work performance and recognition who yield good results and motivation and working environment regular results.

Keywords: organizational behavior, job satisfaction, evaluation and information.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Cayetano Heredia tiene 54 años de fundada y posee personal docente (100) y no docente (50) y lo que se quiere con la presente investigación es determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la Facultad de Medicina.

Este estudio nunca se ha realizado en la Facultad, por lo mismo, nos vemos en la necesidad de medir el nivel de satisfacción laboral del personal docente y no docente para encontrar puntos de mejora y reforzar las fortalezas que se tienen.

En la parte académica, la Facultad es muy reconocida a nivel nacional e internacional y cuenta con la acreditación respectiva, sus egresados son su mejor carta de presentación pues son reconocidos por la sociedad, una de sus fortalezas también es la Investigación que se desarrolla y está considerada la universidad dentro del ranking de las mejores universidades que hacen investigación a nivel mundial.

Hemos percibido que en el personal no docente existe cierto grado de disconformidad, descontento, desmotivación por algunas situaciones que ocurren dentro de la institución pero que se podrían mejorar. Asimismo reducir el índice de rotación, evaluar el desempeño laboral, resaltar los logros obtenidos y en general mejorar el Clima laboral dentro de la Facultad.

El comportamiento organizacional, que es otra de las variables, constituye un elemento fundamental en los procesos gerenciales y por pertenecer al área de recursos humanos es la que sufre permanentes cambios en las instituciones. Muchos son los términos que se utilizan en las organizaciones, tales como: Gestión del Talento Humano, administración de colaboradores, administración de capital humano, etc. Es por ello que administrar el talento humano va tomando cada día una mayor

importancia en el éxito de las organizaciones, ya que se puede considerar como el activo más valioso que posee una organización.

El Talento Humano puede ser complejo, se va moviendo de acuerdo a los anhelos y necesidades requeridas, esto tiene incidencia concreta en las relaciones laborales; debemos reconocer como válidas las necesidades de los empleados y tratar de mejorarlas, de tal forma que el esfuerzo de todos se dirija hacia la consecución de un objetivo común.

Las personas, con sus conocimientos, habilidades y destrezas se van convirtiendo en la base principal de una nueva organización. Bajo esta premisa, las personas dejarán de ser simples recursos humanos y serán consideradas entes que poseen inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias y perfecciones singulares, esto es muy importante para no perderlo de vista.

Debemos tener presente que en una organización el laborar con personas no significa necesariamente que laboramos con talentos. El talento siempre será un tipo especial de persona. Para ser un talento, la persona debe poseer un valor agregado, algo diferente que lo valore. Actualmente un talento debe tener cuatro aspectos para la competencia individual: ellos son el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud.

El talento humano, podemos decir que es el patrimonio invaluable o el activo máspreciado que una organización puede tener para ser competitiva y exitosa. Hoy en día se suele hacer el reclutamiento y la selección de personal, que funcionan como filtro que permite ingresar a la organización a aquellas personas que cuentan con las características de acuerdo al perfil para el puesto, todo conocimiento debe ir de la mano de las habilidades blandas que debe tener la persona, cuanto más desarrolladas tenga las habilidades personales estaremos hablando de un mejor talento para la organización.

Actualmente vivimos en un mundo competitivo en todos los aspectos, en cuanto a la educación se refiere esta no se queda atrás donde

en nuestro país existen una heterogeneidad de instituciones entre públicas y privadas, siendo en mayor cantidad las instituciones educativas privadas dentro de las cuales algunos están sacando gran ventaja a las instituciones públicas probablemente por su calidad de servicio que brindan dichos centros de estudio, claro es que para brindar una educación de calidad influyen muchos factores siendo uno de ellos y el más importante, el rol que desempeña el docente siendo el actor principal en esta difícil tarea donde los saberes y contenidos que brinda deben ser los adecuados de acuerdo al mundo que se vive, una sociedad cambiante.

Tenemos nuevas exigencias para mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas de nuestro país, se están haciendo numerosos esfuerzos por brindar una mejor enseñanza en todos los niveles: primaria, secundaria y superior, para esto debemos estar comprometidos, de tal forma que el personal responsable de lograr este objetivo tome conciencia del reto que eso conlleva. Por eso es necesario establecer que al no haber en las instituciones educativas una adecuada Gestión de Talentos Humanos, en relación con el compromiso organizacional del personal docente y no docente debido a que se carece de motivación y compromisos que deben tener las instituciones con el personal y por no haber este vínculo, se percibe que existe: personal docente y administrativo muy desmotivado, con alto grado de desinterés por la capacitación, escaso compromiso con la institución para innovar o proponer nuevos proyectos.

Por esta razón, consideramos importante el presente trabajo de investigación que pretende explicar la relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en la Facultad de Medicina de la UPCH 2017.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Según Nercida (2011) *“Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas”* En función de los resultados obtenidos se deriva la siguiente conclusión: en referencia al objetivo general de la investigación, que es, analizar el comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas del Estado Zulia, el diseño de la investigación es no experimental transversal, descriptivo, correlacional, podemos decir que la variable es de alta confiabilidad. Este contexto reafirma el planteamiento de Robbins (2005) , que evidencia que los gerentes cumplen en forma eficiente su rol dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización, en tal sentido, el gerente educativo debe poseer competencias personales y profesionales, para como consecuencia crear las condiciones favorables para una gerencia que sea flexible, eficiente y transparente, desempeñando las funciones del proceso administrativo: planificación, organización, dirección, ejecución y control. Por lo tanto, el gerente debe desarrollar una combinación de conocimientos y habilidades.

Para Cabral La Torre (Monterrey, 2012) en su tesis *“Análisis descriptivo del recurso humano en relación a los estilos de liderazgo y comportamiento organizacional”*, el objetivo fue analizar las preferencias de los estilos de liderazgo en una organización, de corte transversal, descriptivo correlacional, se puede concluir que en las organizaciones no existe una tendencia muy alta de preferencia sobre ninguno de los estilos de liderazgo, así como reportan un sentir de que siempre se utilice algún modelo de comportamiento específico en ninguna de las organizaciones. Conclusión: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede percibir que ninguna de las organizaciones demuestran preferencia con una alta tendencia por el estilo de liderazgo democrático.

Según Vilorio de Hernández (Maracaibo, 2013), en su tesis "*El Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Bolívar*", concluye en lo siguiente: En referencia al objetivo, se determinó que las relaciones intergrupales son regularmente adecuadas, sin embargo, es necesario mejorar la motivación para que el personal docente modifique su conducta ya que los directivos no inducen al personal a mantener su motivación. Asimismo, se detectó que el ambiente de trabajo no es el adecuado y no permite al personal mejorar su productividad. Asimismo, hay evidencia que el personal se siente disconforme por la percepción del ambiente laboral. Este estudio fue no experimental, descriptivo, correlacional.

Zamora (2012), en su trabajo "*compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*" cuyo diseño es de tipo descriptivo y correlacional, cuyo objetivo es Identificar los compromisos organizacionales que más se relacionan con la intención de permanecer en los establecimientos, concluyendo que al examinar las correlaciones entre las variables. De acuerdo a la información obtenida en la matriz de correlaciones todas las variables tienen entre sí relaciones significativas. Con respecto a la intención de permanencia, se observa que es con el compromiso afectivo con el que se obtiene la más alta correlación (r de Pearson = .57); aunque con el compromiso normativo también se obtiene una correlación muy significativa (r de Pearson = .50). Con el compromiso calculativo, se obtiene la más baja correlación, a pesar de que sigue siendo significativa (r de Pearson = .35). A partir de esta primera aproximación se puede estimar que los profesores operan con los tres compromisos para decidir su intención de permanecer. A pesar de ello, el compromiso afectivo es el que se presenta con mayor fuerza para tomar esta decisión.

Para Hinojosa (Valparaiso, Chile, 2013), en su tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*", señalan en sus conclusiones, primera

conclusión: A la vista de los resultados, parece lógico concluir que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional. Segunda conclusión: se desprende que la incidencia en la mejora de las dimensiones del clima organizacional, puede ser una buena herramienta en las instituciones, para influir en la satisfacción laboral, y obtener todas las ventajas que de ella redundan, como la mejora en la disposición de los profesores, mayor interés en el proyecto educativo y quehacer institucional, mejor interrelación entre pares y convivencia positiva de todos los estamentos que componen la institución.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Según Castillo (2014) en su tesis para optar el grado de Magister, "*Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*" con diseño correlacional- descriptivo, su investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realiza con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado. Se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. En los diferentes grupos jerárquicos existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas, por ejemplo, los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos

de motivación intrínseca y satisfacción laboral. En conclusión, diremos que en el contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras variables del estudio, resulta ser la que mejor predice la satisfacción. Este hallazgo reafirma propuestas teóricas que le dan sustento a este tipo de motivación señalando que es de mayor calidad y que eleva la satisfacción en general, al permitir que se realice una tarea disfrutando de ella por sí misma y no por reguladores externos.

Para Ventura (2012) en su tesis "*Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*". Diseño transversal descriptivo, señala en sus conclusiones: La percepción de satisfacción laboral de los docentes tiende a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con la oportunidad que tienen para asumir retos, una vez en el cargo, se presentan serios indicios de insatisfacción laboral en lo referido a la ausencia de reconocimiento social e incluso maltrato por parte de las entidades educativas superiores. Las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral crean insatisfacción laboral en las docentes directoras. Las razones se derivan de la Norma de Racionalización que en buena cuenta tiene que ver con el contexto político administrativo que norma la labor de la docente directivo. El tema del salario también ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en las docentes directivos, en gran medida debido al Régimen laboral de la Ley del Profesorado al que pertenecen y que no reconoce la jornada de trabajo del cargo directivo en términos de remuneración. Pero, también se encontró que las docentes directivos pertenecientes al Régimen laboral de la Carrera Publica Magisterial muestran insatisfacción económica por considerar que su remuneración es aún ínfima pese a que las mismas perciben una remuneración adicional por las funciones de dirección. Las relaciones con los colegas y subalternos genera en muchos casos percepción de insatisfacción laboral. Cabe resaltar que existe tensión en las relaciones

debido a la sensación de que el puesto no les otorgaría la autoridad suficiente sobre las demás docentes. En cuanto a las relaciones con otros directivos, existen percepciones de insatisfacción pues las entrevistadas se sienten desvaloradas por directores con puesto y funciones quienes consideran que sus labores son menos complejas debido a que la institución que lideran cuenta con menos de siete secciones a dirigir desvirtuando el hecho de que las docentes directoras también asumen una sección.

Según Egoavil (2014) en su tesis "*Motivación y satisfacción laboral en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres*", diseño correlacional descriptivo, las conclusiones fueron que existe una relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres con un nivel de significancia confiable. Existe una relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral con la remuneración en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres.

Para Carrillo (2012) en su 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*", modelo transversal descriptivo y correlacional señala como conclusión: los docentes manifiestan más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) e internos (autoestima y autodesarrollo), que la necesidad de activación a la conducta para ser aceptado socialmente. La edad cronológica (22 a 43 años), a nivel magisterial (nombrado o contratado con o sin título profesional) y la especialidad educativa (Educación primaria o secundaria) del docente no repercute en ninguno de los seis factores de motivación psicosocial, los docentes varones necesitan como incentivo más reconocimiento social o prestigio profesional que las docentes mujeres. Los docentes de la zona urbana anhelan de mejores incentivos y reforzadores para ser reconocidos y valorados socialmente. Los docentes de la zona urbana necesitan de mayores y mejores incentivos

en algunos niveles de motivación psicosocial que los docentes de la zona rural.

Según Rosas (2012) En la tesis: *“El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima Metropolitana, 2010-II”* indica que la investigación efectuada a una muestra de 323 docentes que durante el año 2009 han sido capacitados a cargo del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP), a través de convenios con las universidades Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Católica del Perú, Cayetano Heredia y el Instituto Nacional Pedagógico Monterrico, demuestra que la mayoría de docentes que asistieron a las clases teórico-prácticas y estuvieron sometidos a seguimiento y monitoreo, a la vez que recibieron charlas virtuales, está de acuerdo con dicha capacitación (65.3%); no obstante hay un 34.7% que está en desacuerdo. Si bien la mayoría considera como acertada y adecuada la capacitación que realiza el programa en mención, una tercera parte considera lo contrario. Esto significa que hay un margen que debe ser reducido mediante la mejora de la metodología del docente, la utilización frecuente y óptima de técnicas de enseñanza, así como materiales didácticos que complementen la calidad de la formación y capacitación docente. Con la investigación de campo se establece una relación directa y positiva entre la variable: Formación y capacitación por el PRONAFCAP, y la variable: Satisfacción por la capacitación docente. La relación es significativa a una probabilidad de certeza del 99% y un margen de error del 0.01%, lo que significa que dichos resultados pueden generalizarse a la población docente en Lima Metropolitana. En tal sentido, la mitad de docentes que están satisfechos y la otra mitad que no lo están, tienen relación con la calidad de la formación y capacitación que brinda el Programa Nacional de Formación y Capacitación, de lo que resulta que es preciso mejorar algunos aspectos propios de la calidad de capacitación a fin de que sus efectos sean realmente provechosas para la práctica pedagógica y se colme las expectativas que tienen los docentes asistentes a dicho programa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El Comportamiento organizacional

Definiciones:

En la segunda edición de “Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito de la Organización” (Pág. 6), Idalberto Chiavenato nos dice que el comportamiento organizacional está referido al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se va a ocupar de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen sobre ellos. Es decir, el CO refleja la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

Podemos decir también que es una disciplina básica y aplicada que trata de comprender el comportamiento humano a través del estudio de los procesos tanto individuales como interpersonales, grupales y organizacionales que se producen en estos contextos y en sus relaciones con el entorno, e intervenir en ellas con el objetivo de optimizar su funcionamiento y sus resultados, tanto por los individuos como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

“El estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata por lo tanto de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización” Davis, K & Newstrom J. (1991) “Es la materia que busca establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa”. “Es una disciplina que investiga el influjo que los individuos, grupos y estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos para el desarrollo de éstas”. Gigson.

Cherrington (1989) “El campo del comportamiento organizacional se desarrolló primordialmente gracias a las contribuciones de la psicología, la

sociología y la antropología. Cada una de ellas aportó ideas relevantes para los acontecimientos organizacionales que se combinaron en una materia por separado conocida como comportamiento organizacional. Otras tres disciplinas que ejercieron una influencia menor en el desarrollo del comportamiento organizacional son la economía, las ciencias políticas y la historia.” (P:27)

Teorías del Comportamiento Organizacional

(Pirámide de las necesidades de Maslow)

La teoría del comportamiento (o teoría behaviorista) de la administración vino a significar una nueva dirección y un nuevo enfoque dentro de la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias del comportamiento, el abandono de las posiciones normativas y prescriptivas de las teorías anteriores (teoría clásica, de las relaciones humanas y de la burocracia) y la adopción de posiciones explicativas y descriptivas. Es el estudio del funcionamiento y de la dinámica de las organizaciones y de cómo los grupos y los individuos se comportan dentro de ellas. Es una ciencia interdisciplinaria y casi independiente.

Como la organización es un sistema cooperativo racional, solamente puede alcanzar sus objetivos si las personas que la componen coordinan sus esfuerzos con el fin de lograr algo que individualmente jamás conseguirían.

Por esa razón la organización se caracteriza por una división racional del trabajo y por una determinada jerarquía.

En 1947 surge en los Estados Unidos un libro que marca el inicio de la teoría del comportamiento en la administración: el comportamiento administrativo, de Hebert Simon. Este libro que alcanzó gran repercusión, constituye un ataque indiscriminado a los principios de la teoría clásica y a la aceptación con las debidas observaciones y correcciones de las

principales ideas de la teoría de las relaciones humanas, el libro constituye el inicio de la llamada teoría de las decisiones.

La teoría behaviorista se fundamenta en el comportamiento humano, sin embargo el behaviorismo de Watson trajo a la psicología una metodología objetiva y científica basada y científica en la comprobación experimental, en oposición al subjetivismo de la época pero centrándose en el individuo, haciendo un estudio de su comportamiento con relación a factores externos (ambiente, relaciones interpersonales, etc.) y factores internos (aprendizaje, estímulo, reacciones de respuesta, hábitos, etc.)

Para Maslow las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en niveles de importancia:

Necesidades de Autorrealización

Necesidades de Estima, Necesidades Secundarias

Necesidades Sociales

Necesidades de Seguridad

Necesidades Fisiológicas, Necesidades Primarias

Enfoques del comportamiento organizacional

Enfoque de recursos humanos,

Enfoque contingente,

Enfoque orientado a resultados,

Enfoque de sistemas,

Incluyen los siguientes elementos fundamentales: - Hay muchas variables dentro de un sistema. - Las partes de un sistema son interdependientes (una parte afecta muchas otras partes y es afectada por

muchas en una forma compleja). - Hay muchos subsistemas que se contienen en sistemas mayores. - Los sistemas generalmente requieren insumos, realizan algún proceso y obtienen productos. - El mecanismo insumo-proceso-producto es cíclico y autosustentable (es continuo, repetitivo y usa la retroalimentación para ajustarse a sí mismo). - Los sistemas producen resultados tanto positivos como negativos. - Los sistemas producen consecuencias tanto deseables como indeseables. - Las consecuencias de los sistemas pueden ser de corto plazo, largo plazo o ambos.

Dimensiones del Comportamiento Organizacional

Comportamiento Organizacional – Actitudes

Chiavenato “Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito de la Organización” (Pág. 225) Las actitudes están relacionadas con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación. La actitud es un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas.

Fazio (1992) La define como una asociación entre un objeto y su evaluación, siempre que hablamos de actitud, necesitamos un objeto (material, idea, colectivo, objeto social, etc.) hacia el que vamos a dirigir nuestra actitud (Objeto actitudinal).

F. H. Allport: “Una actitud es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia y que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todos los objetos y a todas las situaciones que les corresponden”.

R. H. Fazio & D. R. Roskos-Ewoldsen: “Las actitudes son asociaciones entre objetos actitudinales (prácticamente cualquier aspecto del mundo social) y las evaluaciones de esos objetos”.

Comportamiento Organizacional – Personalidad

Chiavenato (2005) define personalidad como: El concepto de personalidad se usa para explicar la estabilidad del comportamiento de una persona a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones (la congruencia) y también las diferentes reacciones de las personas ante una misma situación (la peculiaridad). Podemos definir la personalidad es la constelación singular de rasgos de comportamiento que constituyen a un individuo

Kotler (1996) define personalidad como:

"Las características psicológicas y distintivas de una persona que conducen a respuestas a su ambiente relativamente consistente y permanente."

Allport define personalidad como:

Según Gordon Allport la personalidad es "la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio".

Sigmund Freud nos define la personalidad como:

Un patrón de pensamientos, sentimientos y conducta que presenta un individuo y que persiste a lo largo de toda su vida, a través de diferentes experiencias.

Comportamiento Organizacional – habilidades sociales

Chiavenato (2005) nos dice que el individuo se concibe como un sistema de necesidades biológicas, de motivos psicológicos, de valores y de percepciones, todo ello hace un sistema individual. El concepto de hombre complejo presupone que, los individuos están motivados por un deseo de utilizar sus habilidades para solucionar los problemas que afrontan o para dominarlos, o, en otros términos por dominar el mundo externo.

Argyle (1983) y otros especialistas como Gilbert y Connolly (1995) nos dice que la escasez de habilidades sociales nos pueden conducir al desajuste psicológico y conlleva a que la persona emplee estrategias desadaptadas para resolver sus conflictos. La competencia social adquirida previamente garantiza una mayor probabilidad de superar los trastorno.

La existencia de una importante relación entre la competencia social de la infancia y la adaptación social y psicológica. Kelly (1987) expresa que la competencia social se relaciona con un mejor y posterior ajuste psicosocial del niño en el grupo -clase y en el grupo- amigos, y en una mejor adaptación académica. La baja aceptación personal, el rechazo o el aislamiento social son consecuencias de no disponer de destrezas sociales adecuadas.

Comportamiento Organizacional – Autoestima

Chiavenato (2006), enfoca la autoestima como una fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia. Es necesario que los trabajadores estén motivados con el fin de convertir lo laboral en una actividad estimulante; el estar motivado hacia el trabajo, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirse competentes, útiles, mantener la autoestima adecuada.

Sigmud Freud utilizaba la palabra alemana Selbstgefühl indicando que tiene dos significados: conciencia de una persona respecto de si misma (sentimiento de sí), y vivencia del propio valor respecto de un sistema de ideales (sentimiento de estima de sí). Este "sentimiento de estima de si" que describe Freud es la Autoestima.

Según Carl Rogers "Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime"

La Satisfacción laboral

Definiciones:

Señala Chiavenato (2005): "[...] las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas" (p. 17). Asimismo, podemos decir que la insatisfacción laboral influye negativamente en la eficiencia y eficacia de la organización, ya que va a producir una frustración que se expresa en negligencia, agresión, etc.

Según Spector (2007) señala que "la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo". (P: 29)

Wright y Davis (2008) señalan que la satisfacción laboral "representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben". (P:70)

Para Lee y Chang (2008), la satisfacción laboral es "una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo".(P:733)

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definen la satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo". (P:719)

Morillo (2006) logra definir la satisfacción laboral como "la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que éste le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial". (P:48)

Teorías de la Satisfacción Laboral

Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral.

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003:86; Morillo, 2006: 48). Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

Por otra parte se encuentra la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954), en donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de

volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

McGregor (1959) señala que *“el comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades”*.

Por otra parte, Ayres y Malouff (2007) postulan que una manera de entrenar a los empleados en la resolución de problemas y de ayudarles a que se sientan más positivos y satisfechos puede ser a partir de la Teoría Social Cognitiva de Bandura. En su teoría cognitivo-social de la personalidad, Bandura incorporó el concepto de aprendizaje por observación como uno de los principales puntos teóricos. En este sentido, Bandura coincidió en que el ambiente causa el comportamiento, pero el comportamiento también puede causar el ambiente.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral – Desempeño Laboral

El desempeño laboral según (Chiavenato 2000), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

Autores como (Milkovich y Boudrem 1994), establecen otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Satisfacción laboral – Motivación

Por su parte, Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una

interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Chiavenato (2006) La motivación está íntimamente relacionada con el estado de ánimo del personal. No obstante, mientras el estado de ánimo es una foto instantánea que capta los sentimientos de las personas en un momento dado, la motivación es una señal de aquello que las hace desear cambios o invertir su energía en algo.

Según Stoner (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”.

Satisfacción laboral – Reconocimiento

Chiavenato (2006) nos refiere que el reconocimiento es proporcionar incentivos compartidos que promuevan los objetivos de la organización. Uno de los motivadores más poderosos es la recompensa por un trabajo bien hecho. La recompensa funciona como refuerzo positivo y como señal del comportamiento que la organización espera de sus miembros.

Robbins nos dice que el Reconocimiento está basado en atención personal, mostrar un interés, aprobación y aprecio por el trabajo bien hecho.

Alyne García Gamboa al respecto nos dice, que cuando se reconoce a la gente, se están reforzando las acciones y comportamientos que, la organización desea ver repetidas por los empleados coincidiendo y alineándose perfectamente con la cultura y objetivos generales de la empresa.

Satisfacción laboral – Ambiente Laboral

El ambiente es un término que tiene origen en el latín ambiens, que significa “que rodea”, esto hace referencia al entorno que nos rodea, formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas. Podemos decir entonces que: El ambiente laboral es el medio humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario.

“El ambiente laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento” (Litwin, 1971 citado en Chiavenato 1992 pág. 75).

El ambiente laboral de una organización es un factor importante que tiene gran incidencia en el desempeño y en la productividad de los trabajadores.

1.4 Formulación Del Problema

Problema General:

¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017?

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017?

Problema específico 2

¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017?

Problema específico 4

¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Este estudio nunca se ha realizado en la Facultad de Medicina de la UPCH, por lo mismo, nos vemos en la necesidad de medir el nivel de satisfacción laboral del personal docente y no docente para encontrar puntos de mejora y reforzar las fortalezas que se tienen.

La investigación justifica el hecho que busca poner de manifiesto en qué medida la satisfacción laboral en una Institución Educativa se relaciona con el comportamiento organizacional de los directivos, docentes y personal administrativo, aspectos importantes no solo para el desarrollo profesional y laboral de los maestros en actividad sino para mejorar la calidad de la educación y atención que se brinda a los alumnos.

Justificación práctica

El presente trabajo busca resolver el problema o los problemas existentes en la Facultad de Medicina de la UPCH, aplicando charlas, talleres que permitan una convivencia entre compañeros y mejorar la relación laboral y personal entre los agentes educativos. Esta investigación deseamos que luego de ser aplicada a la Facultad de Medicina, se replique en las demás facultades de la UPCH, para mejorar la relación laboral y que como consecuencia mejore la calidad de la enseñanza a los alumnos.

Justificación metodológica

Desde un punto de vista metodológico, los resultados de la investigación van a permitir que los docentes y administrativos tengan conocimiento de la

relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, los cuales deben tomarse en cuenta para trabajar de acuerdo a los resultados, así como aplicar los cuestionarios validados.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH 2017.

1.7.2. Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de nuestra investigación es de tipo no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional.

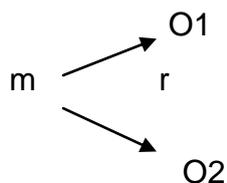
El fin es mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, así como describir las características de los perfiles de la persona, de un grupo de personas y las relaciones interpersonales y como afectan en la satisfacción laboral en una organización.

Es no experimental ya que “la investigación 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”. (Hernández, 2010 P.149)

Los diseños no experimentales de investigación “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (Carrasco, 2013 P .71)

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) citado por Soto (2014) sobre diseño no experimental de corte transversal señala: Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.61).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



2.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Comportamiento Organizacional

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Variable 1: Comportamiento Organizacional

En la segunda edición de “Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito de la Organización” (Pág. 6), Idalberto Chiavenato nos dice que el comportamiento organizacional está referido al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se va a ocupar de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen sobre ellos. Es decir, el CO refleja la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

Podemos decir también que es una disciplina básica y aplicada que trata de comprender el comportamiento humano a través del estudio de los procesos tanto individuales como interpersonales, grupales y organizacionales que se producen en estos contextos y en sus relaciones con el entorno, e intervenir en ellas con el objetivo de optimizar su funcionamiento y sus resultados, tanto por los individuos como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Señala Chiavenato (2005): “[...] las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas” (p. 17). Asimismo, podemos decir que la insatisfacción laboral influye negativamente en la eficiencia y eficacia de la organización, ya que va a producir una frustración que se expresa en negligencia, agresión, etc.

Según Spector (2007) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”. (P: 29)

Definición Operacional

Variable 1: Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional está referido al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se va a ocupar de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen sobre ellos a partir de las siguientes dimensiones: las habilidades sociales, la personalidad, las actitudes y la autoestima que se medirán por medio de un cuestionario.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Comportamiento Organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Actitudes	Cultura Organizacional Filosofía institucional Identificación institucional	ÍTEMS: P1, P2, P3, P4, P5	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (19 -25)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	
			Indiferente (3)	Regular (12 – 18)
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (5 - 11)
Personalidad	Liderazgo Asertividad	ÍTEMS: P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12,P13	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (30 -40)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	
			Indiferente (3)	Regular (19 – 29)
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (8 - 18)
Habilidades sociales	Trabajo en equipo Relaciones humanas	ÍTEMS: P14, P15, P16, P17, P18 P19	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (22 -30)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	
			Indiferente (3)	Regular (14 – 21)
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (6 - 13)
Autoestima	Motivación Reconocimiento	ÍTEMS: P20, P21, P22, P23, P24, P25,P26,P27,P28,P29,P30	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (41 -55)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	
			Indiferente (3)	Regular (26 – 40)
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (11 - 25)
Rangos totales				Bueno (111-150)
				Regular (71-110)
				Malo (30-70)

Variable 2: Satisfacción laboral

Es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos a partir de las siguientes dimensiones: ambiente laboral, reconocimiento, motivación y desempeño laboral a través de un cuestionario.

Tabla 2
Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala y valores	Niveles y rangos
Desempeño laboral	Capacitaciones recibidas Culminación de tareas asignadas.	P1, P2, P3,P4,P5,P6	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (22 -30)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	Regular (14 – 21)
			Indiferente (3)	
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (6 - 13)
Motivación	Identificación Involucrarse en el trabajo	P7, P8, P9,P10,P11,P12	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (22 -30)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	Regular (14 – 21)
			Indiferente (3)	
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (6 - 13)
Reconocimiento	Logros obtenidos Orgullo de pertenencia a la institución	P13, P14, P15,P16,P17,P18	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (22 -30)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	Regular (14 – 21)
			Indiferente (3)	
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (6 - 13)
Ambiente laboral	Distribución física de ambientes. Iluminación Mantenimiento de ambientes.	P19,P20,P21,P22,P23,P24,P25, P26.,P27,P28,P29,P30	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (46 -60)
			Parcialmente en desacuerdo (2)	Regular (29 – 45)
			Indiferente (3)	
			Parcialmente de acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	Malo (12 - 28)
Rangos totales				Bueno (111-150)
				Regular (71-110)
				Malo (30-70)

2.3 Población y Muestra

La población es de 150 trabajadores.

La muestra estará conformada por 100 trabajadores de la Facultad de Medicina de la UPCH, entre docentes y personal administrativo de género masculino y femenino de condición nombrado y contratado.

El muestreo fue No probabilístico, algunos docentes laboran en las sedes de los Hospitales (HNCH, HNAL, HNERM, INEN, etc.) pero son contratados y rotan, se dio preferencia a los que laboran en el campus San Martín de Porres.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica usada será la encuesta que consiste en la recopilación de información en la Facultad a través de un cuestionario.

Se procederá a tomar el cuestionario a la muestra establecida durante las horas que tengan disponibles los encuestados (refrigerio, hora de salida, etc.) el cuestionario es anónimo y se le explicarán las instrucciones antes de iniciar la encuesta.

Variable 1: Comportamiento Organizacional

Técnica: La encuesta.

En la investigación se utilizó La técnica de la encuesta para medir la variable Comportamiento organizacional constituida por 30 ítems. Se recogió la información de 100 encuestados que son trabajadores de la Facultad de Medicina de la UPCH, entre docentes y no docentes de género masculino y femenino de condición nombrado y contratado, La encuesta tiene las siguientes alternativas: Totalmente en desacuerdo, Parcialmente en desacuerdo, indiferente, Parcialmente de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Las dimensiones de la variable son las siguientes: Actitudes, Personalidad, Habilidades Sociales y Autoestima.

Instrumento: Cuestionario

Ficha Técnica del instrumento

Nombre Original: El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Autor: José Antonio Landeo Martínez

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Conocer el comportamiento organizacional de la Facultad de Medicina de la UPCH y sus dimensiones.

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 25 minutos.

Significación: La escala está referida a conocer el comportamiento organizacional de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Estructura: La escala es con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Consta de 30 ítems para comportamiento organizacional.

Objeto de la prueba

Con la escala se conseguirá la explicación de los datos para conocer el comportamiento organizacional de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Calificación

Se califica de 1 al 5 y se presenta de la siguiente manera:

Totalmente en desacuerdo (1)

Parcialmente en desacuerdo (2)

Indiferente (3)

Parcialmente de acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición

Validez del instrumento

En la presente investigación, la validez es el grado en que un instrumento mide realmente a la variable de estudio. En este caso la validez del instrumento se determinó de acuerdo a los siguientes pasos:

Validez Interna

Se constató que el instrumento fue construido en base a sustentos teóricos, luego se determinó dimensiones, indicadores e ítems, permitiendo medir lo que se pretende en la investigación.

Opinión de expertos

El instrumento fue sometido a un juicio de expertos, todos ellos catedráticos universitarios y expertos en Gestión y Recursos Humanos, sus aportes fueron útiles en la construcción del instrumento, de manera que evalúen lo planteado, para ello se procedió a validar el cuestionario, siendo los expertos las personalidades que a continuación se muestran.

Tabla 3

Juicio de expertos

Expertos	Instrumento 1
Experto 1 Mg. Guisselle Oliveros Zaragoza	Aplicable
Experto 2 Mg. Alexander Crespo Sánchez	Aplicable
Experto 3 Dr. Pedro Solís Escobar	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

Se realizó aplicando el instrumento en una prueba piloto que constó de 20 colaboradores, para lo cual se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual tuvo como resultado:

Tabla 4

Confiabilidad de la variable: comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Comportamiento organizacional	0,800	16

En la tabla 4 se observa que la variable presenta confiabilidad alta. Por lo tanto el instrumento que mide la variable comportamiento organizacional es de alta confiabilidad.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Técnica: La encuesta.

En la investigación se utilizó La técnica de la encuesta para medir la variable Satisfacción laboral constituida por 30 ítems. Se recogió la información de 100 encuestados que son trabajadores de la Facultad de Medicina de la UPCH, entre docentes y no docentes de género masculino y femenino de condición nombrado y contratado, La encuesta tiene las siguientes alternativas: Totalmente en desacuerdo, Parcialmente en desacuerdo, indiferente, Parcialmente de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Las dimensiones de la variable son las siguientes: Desempeño laboral, Motivación, Reconocimiento y Ambiente laboral.

Instrumento: Cuestionario

Ficha Técnica del instrumento

Nombre Original: El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Autor: José Antonio Landeo Martínez

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Conocer la satisfacción laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH y sus dimensiones.

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 25 minutos.

Significación: La escala está referida a conocer la satisfacción laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Estructura: La escala es con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Consta de 30 ítems para satisfacción laboral.

Objeto de la prueba

Con la escala se conseguirá la explicación de los datos para conocer la satisfacción laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH 2017

Calificación

Se califica de 1 al 5 y se presenta de la siguiente manera:

Totalmente en desacuerdo (1)

Parcialmente en desacuerdo (2)

Indiferente (3)

Parcialmente de acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición

Validez del instrumento

En la presente investigación, la validez es el grado en que un instrumento mide realmente a la variable de estudio. En este caso la validez del instrumento se determinó de acuerdo a los siguientes pasos:

Validez Interna

Se constató que el instrumento fue construido en base a sustentos teóricos, luego se determinó dimensiones, indicadores e ítems, permitiendo medir lo que se pretende en la investigación.

Opinión de expertos

El instrumento fue sometido a un juicio de expertos, todos ellos catedráticos universitarios y expertos en Gestión y Recursos Humanos, sus aportes fueron útiles en la construcción del instrumento, de manera que evalúen lo planteado, para ello se procedió a validar el cuestionario, siendo los expertos las personalidades que a continuación se muestran.

Tabla 5

Juicio de expertos

Expertos	Instrumento 1
Experto 1 Mg. Guisselle Oliveros Zaragoza	Aplicable
Experto 2 Mg. Alexander Crespo Sánchez	Aplicable
Experto 3 Dr. Pedro Solís Escobar	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

Se realizó a través de la aplicación del instrumento en una prueba piloto que constó de 20 colaboradores, para lo cual se utilizó el coeficiente alpha de cronbach, el cual tuvo como resultado:

Tabla 6

Confiabilidad de la variable: satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0,719	17

En la tabla 6 se observa que la variable presenta confiabilidad alta. Por lo tanto el instrumento que mide la variable satisfacción laboral es de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de Análisis de datos

Una vez que se tienen recolectados los datos que nos proporcionan los instrumentos, procedemos al análisis estadístico mediante el SPSS. Los datos serán tabulados y presentados en tablas de frecuencias y gráficos de barras de acuerdo a las variables y dimensiones.

El análisis inferencial, para probar las hipótesis, se realizó utilizando el Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

El trabajo de investigación está basado en la fiabilidad de los extractos compilados de los antecedentes y teorías por los distintos teóricos del mundo académico. La presente investigación nunca se ha realizado en la Facultad de Medicina de la UPCH, por tal motivo el objetivo es medir el

nivel de satisfacción laboral del personal para encontrar puntos de mejora y reforzar las fortalezas que se tienen.

El trabajo de investigación obedece a los principios básicos establecidos por el diseño de investigación de la Universidad Cesar Vallejo el cual exhorta por medio de su formato la ruta a seguir en el desarrollo de la investigación. De la misma manera, se ha preocupado por respetar la autoría de la información bibliográfica y la ética que éste conlleva.

III. Resultados

3.1 Descripción

Variable 1: Comportamiento Organizacional

3.1.1 Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional – dimensión actitud

TABLA 7: Resultados de los niveles de la dimensión Actitud

ACTITUD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	14	28,0	28,0	28,0
	REGULAR	26	52,0	52,0	80,0
	BUENO	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

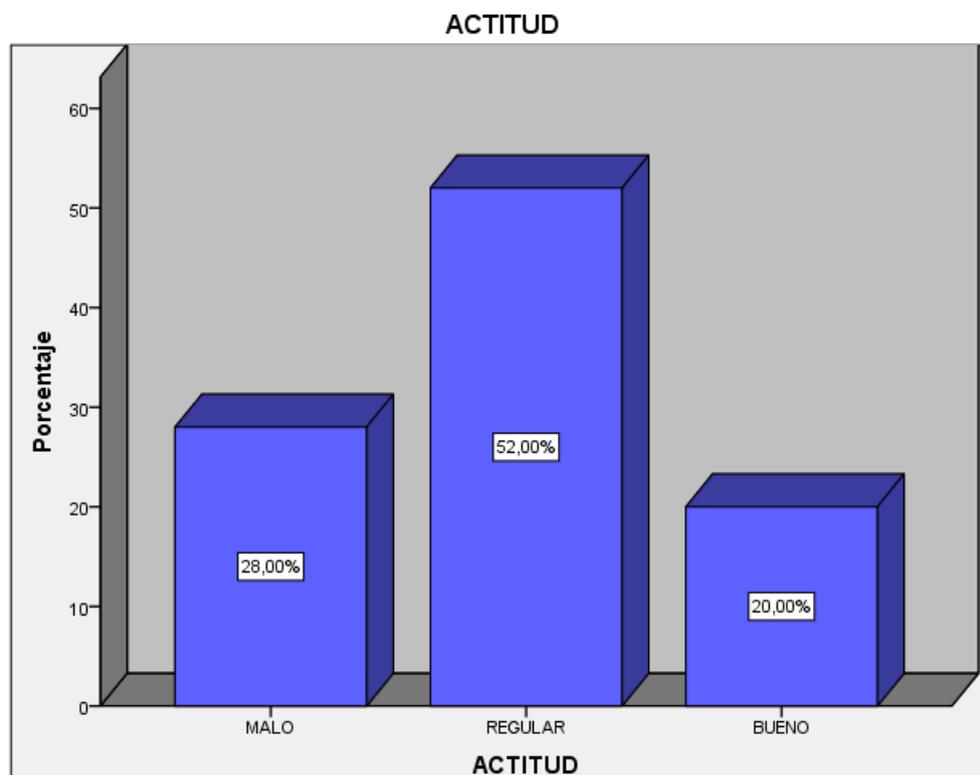


Figura 1 Resultado de los niveles de la dimensión Actitud

Según la Tabla 7 y la Figura 1, en lo referente a la percepción de la dimensión Actitud, los resultados muestran que un 52% de los trabajadores que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen una actitud regular, el 28 % una actitud negativa o mala y el 20% de los trabajadores tienen una actitud buena.

3.1.2 Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional – dimensión personalidad

TABLA 8: Resultados de los niveles de la dimensión Personalidad

PERSONALIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	8	16,0	16,0	16,0
	REGULAR	5	10,0	10,0	26,0
	BUENO	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

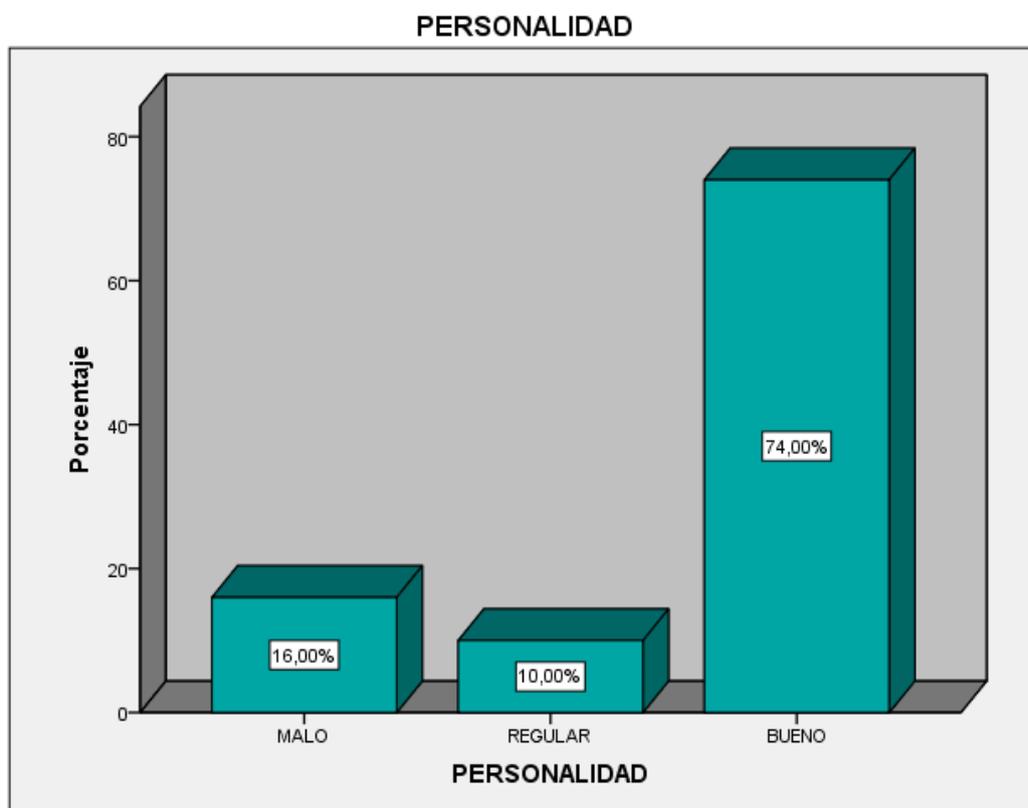


Figura 2 Resultado de los niveles de la dimensión Personalidad

Según la Tabla 2 y la Figura 2, en lo referente a la percepción de la dimensión Personalidad, los resultados muestran que un 74% de los trabajadores que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen una Personalidad buena, el 16% de los trabajadores tienen una Personalidad mala y el 10 % una personalidad regular.

3.1.3 Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional – dimensión habilidades sociales

TABLA 9: Resultados de los niveles de la dimensión Habilidades Sociales

HABILIDADES SOCIALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	11	22,0	22,0	22,0
	REGULAR	8	16,0	16,0	38,0
	BUENO	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

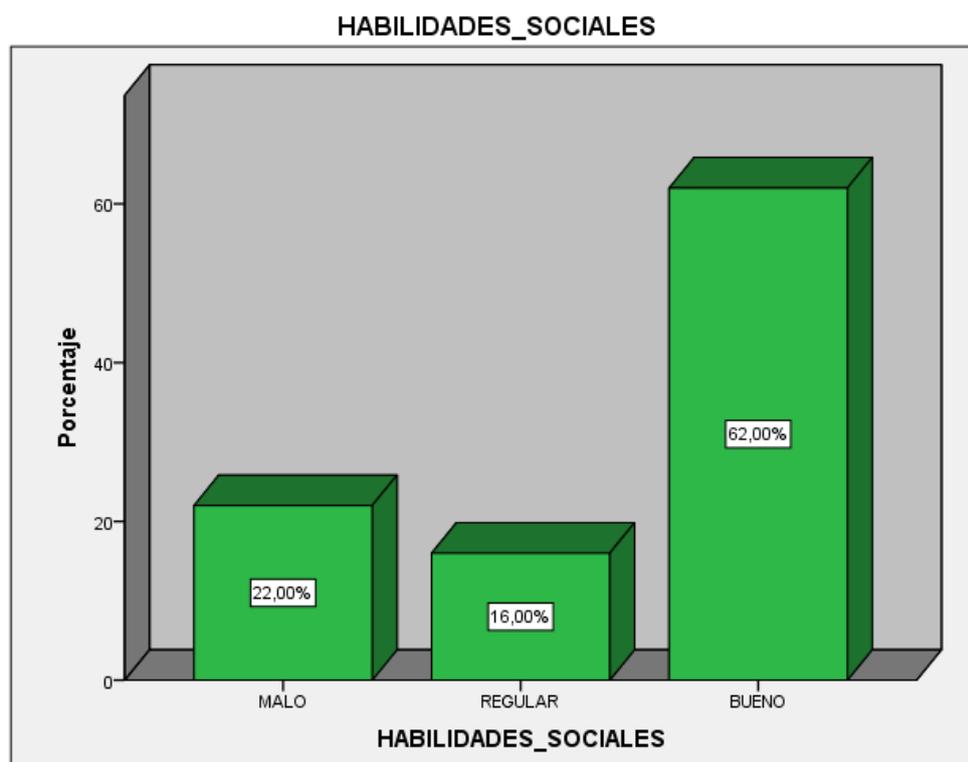


Figura 3 Resultado de los niveles de la dimensión Habilidades Sociales

Según la Tabla 9 y la Figura 3, en lo referente a la percepción de la dimensión Habilidades Sociales, los resultados muestran que un 62% de los trabajadores

que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen un nivel bueno de Habilidades Sociales, un 22 % tiene un nivel malo y el 16% de los trabajadores tienen un nivel regular en Habilidades Sociales.

3.1.4 Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional – dimensión autoestima

TABLA 10: Resultados de los niveles de la dimensión Autoestima

AUTOESTIMA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	11	22,0	22,0	22,0
	REGULAR	28	56,0	56,0	78,0
	BUENO	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

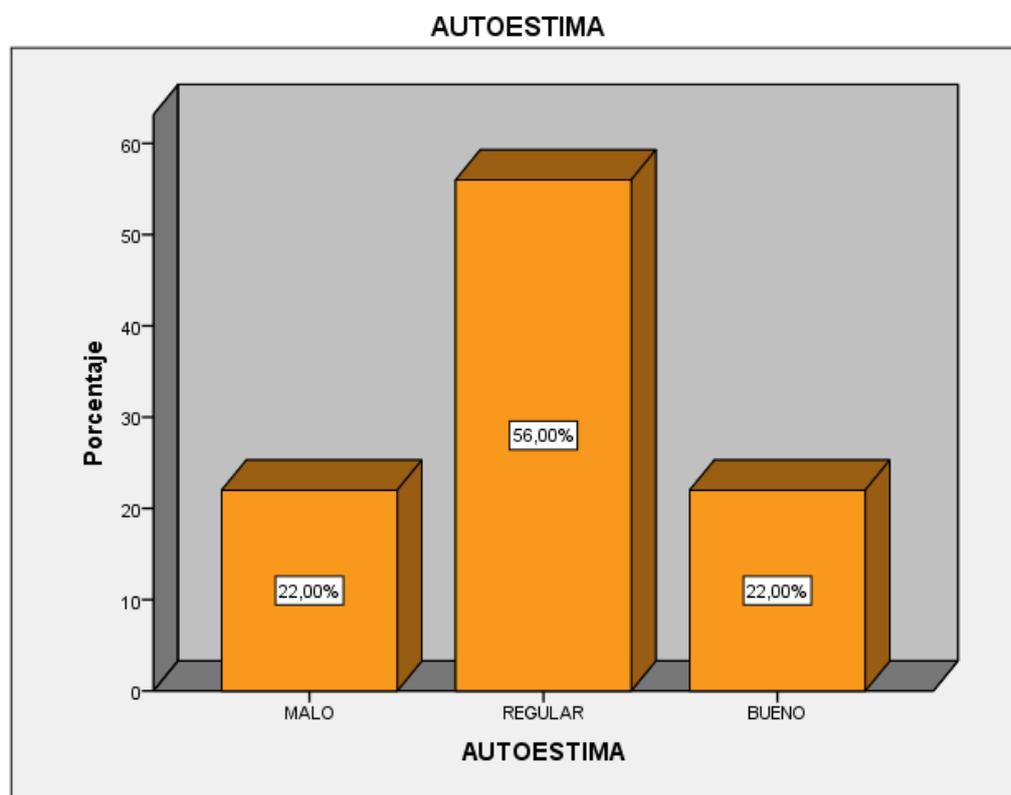


Figura 4 Resultado de los niveles de la dimensión Autoestima

Según la Tabla 10 y la Figura 4, en lo referente a la percepción de la dimensión Autoestima, los resultados muestran que un 56% de los trabajadores que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen una Autoestima regular y el 22% de trabajadores tienen una Autoestima Buena y un 22 % tiene una mala autoestima.

Variable 2: Satisfacción Laboral

3.1.5 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral – dimensión desempeño laboral

TABLA 11: Resultados de los niveles de la dimensión Desempeño Laboral

DESEMPEÑO_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	10	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	19	38,0	38,0	58,0
	BUENO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

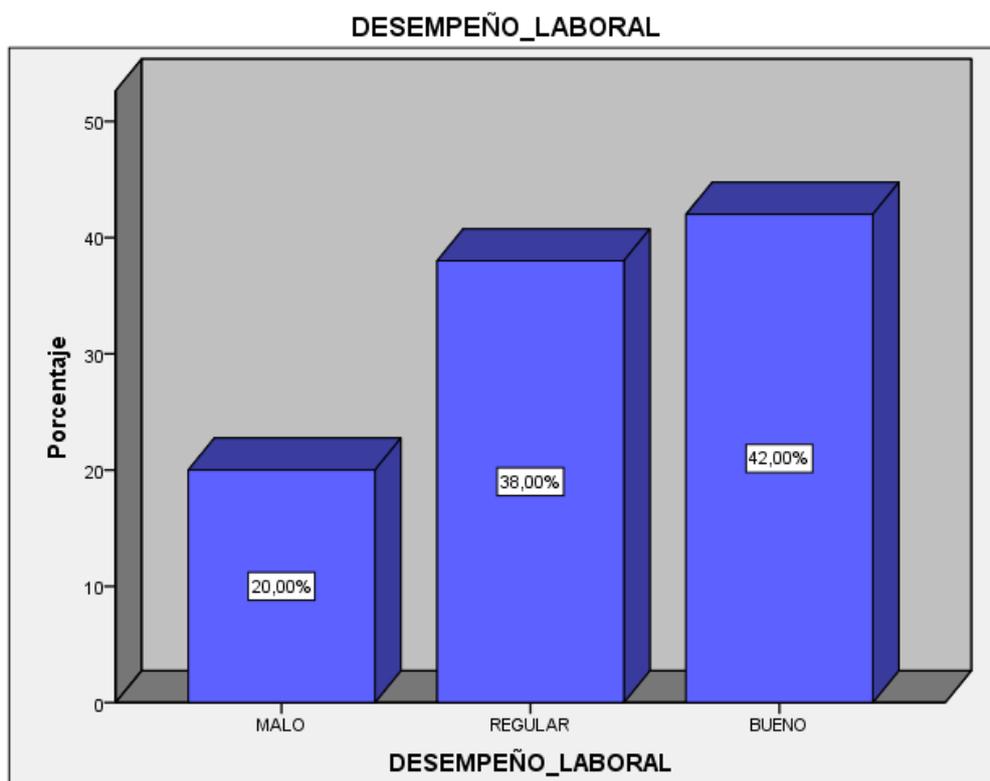


Figura 5 Resultado de los niveles de la dimensión Desempeño Laboral

Según la Tabla 11 y la Figura 5, en lo referente a la percepción de la dimensión Desempeño Laboral, los resultados muestran que un 42% de los trabajadores que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen un buen Desempeño Laboral, el 38 % un regular desempeño laboral y el 20% de los trabajadores tienen un mal Desempeño Laboral.

3.1.6 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral – dimensión motivación

TABLA 12: Resultados de los niveles de la dimensión Motivación

		MOTIVACION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	10	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	23	46,0	46,0	66,0
	BUENO	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

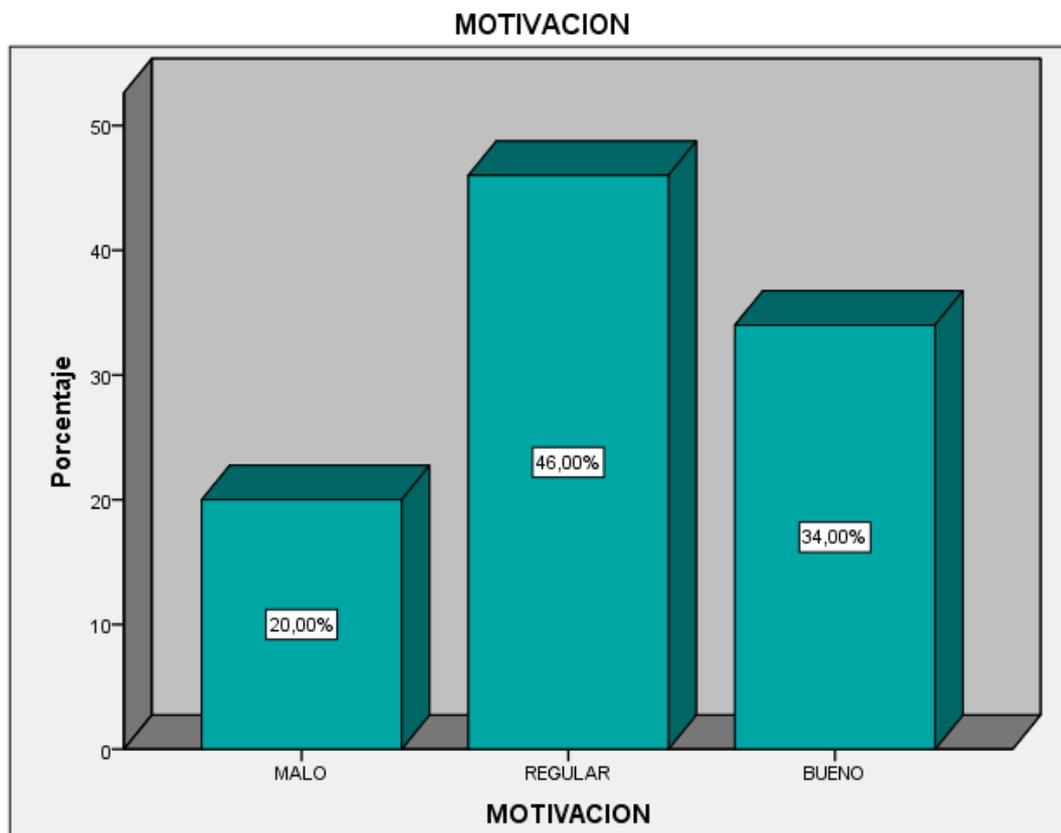


Figura 6 Resultado de los niveles de la dimensión Motivación

Según la Tabla 12 y la Figura 6, en lo referente a la percepción de la dimensión Motivación, los resultados muestran que un 46% de los trabajadores que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen una regular Motivación, el 34 % tiene una buena motivación y el 20% de los trabajadores tienen una mala Motivación.

3.1.7 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral – dimensión reconocimiento

TABLA 13: Resultados de los niveles de la dimensión Reconocimiento

RECONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	10	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	19	38,0	38,0	58,0
	BUENO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

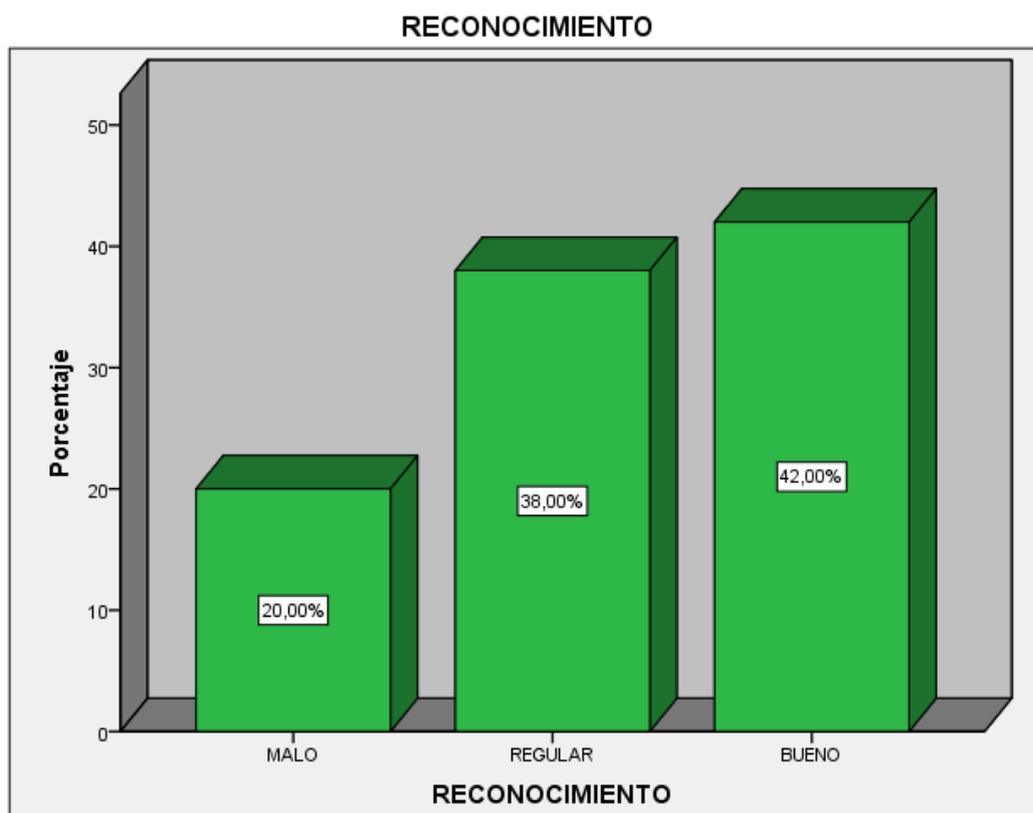


Figura 7 Resultado de los niveles de la dimensión Reconocimiento

Según la Tabla 13 y la Figura 7, en lo referente a la percepción de la dimensión Reconocimiento, los resultados muestran que un 42% de los trabajadores que

labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 tienen un Buen Reconocimiento por parte de los demás empleados y el 38% de los trabajadores tienen un Regular reconocimiento por parte de los demás empleados de la institución, un 20 % perciben un mal reconocimiento.

3.1.8 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral – dimensión ambiente laboral

TABLA 14: Resultados de los niveles de la dimensión Ambiente Laboral

AMBIENTE_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	11	22,0	22,0	22,0
	REGULAR	21	42,0	42,0	64,0
	BUENO	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo del cuestionario dirigido a los trabajadores

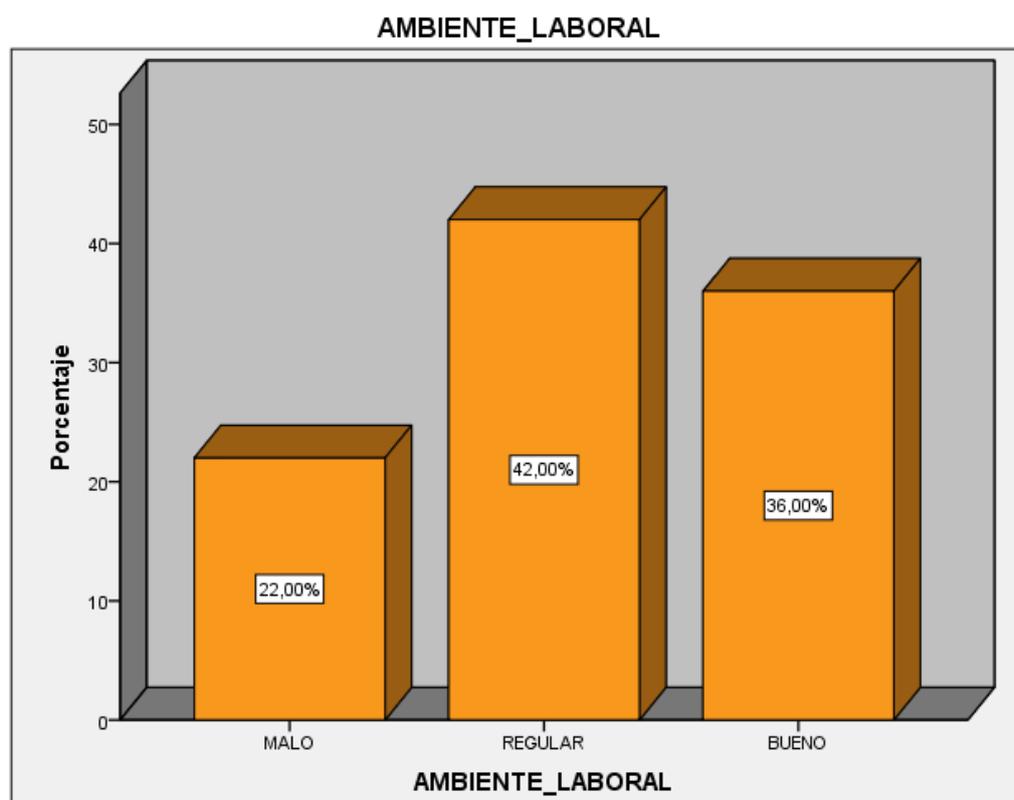


Figura 8 Resultado de los niveles de la dimensión Ambiente Laboral

Según la Tabla 14 y la Figura 8, en lo referente a la percepción de la dimensión Ambiente Laboral, los resultados muestran que un 36% de los trabajadores que labora en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 perciben un buen ambiente laboral, el 22% de los trabajadores perciben un mal ambiente laboral y el 42% perciben un regular Ambiente Laboral.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Tabla 15

Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

Correlaciones				
			Comportamiento organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.812$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Tabla 16

Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y el ambiente laboral

Correlaciones				
			Comportamiento organizacional	Ambiente laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 16, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.829$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Tabla 17

Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal

		Correlaciones		
			Comportamiento organizacional	Reconocimi ento
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 17, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.815$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Tabla 18

Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y la motivación al personal

		Correlaciones		
			Comportamiento organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Motivación	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 18, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.795$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

Tabla 19

Nivel de correlación y significación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral

Correlaciones			Comportamiento organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 19, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.825$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.

IV. Discusiones

En esta investigación los resultados obtenidos, comprueban lo propuesto en la hipótesis general, ya que, ratifican la existencia de una relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

En cuanto a la hipótesis general que sustenta que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01, $r_s = 0.812$ y $p=0.000 < 0.05.$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Concluyéndose que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el grupo en estudio.

Esto concuerda con lo que nos dice Chiavenato en relación a la satisfacción laboral: las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas y que la insatisfacción laboral influye negativamente en la eficiencia y eficacia de la organización. También nos dice que el comportamiento organizacional se va a ocupar de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen sobre ellos. Es decir, el comportamiento organizacional refleja la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

También se corrobora con la investigación de Egoavil (2014) quien en su tesis "*Motivación y satisfacción laboral en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres*", las conclusiones fueron que existe una relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres con un nivel de significancia confiable. Existe una relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral con la remuneración en docentes de la Red N° 09, UGEL 02 San Martín de Porres.

Asimismo, Hinojosa (Valparaiso, Chile, 2013), en su tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*", señalan en su conclusión que a la vista de los resultados, parece lógico concluir que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece

presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

En cuanto a la hipótesis específica 1, existe relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01, $r_s = 0.829$ y $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Ante esto, se confirma lo que nos dice Chiavenato, “El ambiente laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento” (Litwin, 1971 citado en Chiavenato 1992 pág. 75).

El ambiente laboral de una organización es un factor importante que tiene gran incidencia en el desempeño y en la productividad de los trabajadores.

Con referencia a la hipótesis específica 2, se planteó que existe relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01, $r_s = 0.815$ y $p=0.000 < 0.05$.

Al respecto en la investigación realizada por Carrillo (2012) en su 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*”, señala como conclusión que los docentes manifiestan más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) e internos (autoestima y autodesarrollo), que la necesidad de activación a la conducta para ser aceptado socialmente. Los docentes de la zona urbana anhelan de mejores incentivos y reforzadores para ser reconocidos y valorados socialmente. Los docentes de la zona urbana

necesitan de mayores y mejores incentivos en algunos niveles de motivación psicosocial que los docentes de la zona rural.

Asimismo, Robbins nos dice que el Reconocimiento está basado en atención personal, mostrar un interés, aprobación y aprecio por el trabajo bien hecho.

Por su parte, Alyne García Gamboa al respecto nos dice, que cuando se reconoce a la gente, se están reforzando las acciones y comportamientos que, la organización desea ver repetidas por los empleados coincidiendo y alineándose perfectamente con la cultura y objetivos generales de la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se planteó que existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01, $r_s = 0.795$ y $p=0.000 < 0.05$.

Los resultados son avalados por Chiavenato (2006) quien nos dice que la motivación está íntimamente relacionada con el estado de ánimo del personal. No obstante, mientras el estado de ánimo es una foto instantánea que capta los sentimientos de las personas en un momento dado, la motivación es una señal de aquello que las hace desear cambios o invertir su energía en algo.

Asimismo, Stoner (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Y definitivamente ambas definiciones nos muestran la relación con el comportamiento de las personas dentro de una organización.

Por su parte, Castillo (2014) en su tesis para optar el grado de Magister, “*Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*” su investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realiza con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables

clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. En los diferentes grupos jerárquicos existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas, por ejemplo, los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral. En conclusión, diremos que en el contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras variables del estudio, resulta ser la que mejor predice la satisfacción. Este hallazgo reafirma propuestas teóricas que le dan sustento a este tipo de motivación señalando que es de mayor calidad y que eleva la satisfacción en general, al permitir que se realice una tarea disfrutando de ella por sí misma y no por reguladores externos.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 4, se planteó que existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01, $r_s = 0.825$ y $p=0.000 < 0.05$.

Los resultados son avalados por autores como (Milkovich y Boudrem 1994), quienes establecen otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Por su parte (Chiavenato 2000), nos dice que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, lo cual nos confirma la relación del desempeño laboral con el comportamiento organizacional.

V. Conclusiones

Primera:

Con respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación alta ($r = 0,812^*$) entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Segunda:

Con respecto al objetivo específico 1 y en respuesta a la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación alta ($r = 0,829^*$) entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Tercera:

En relación al objetivo específico 2 y en respuesta a la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nivel de correlación alta ($r = 0,815^*$) entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Cuarta:

Con respecto al objetivo específico 3 y en respuesta a la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de correlación alta ($r = 0,795^*$) entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Quinta:

Con respecto al objetivo específico 4 y en respuesta a la hipótesis específica 4, se concluye que existe un nivel de correlación alta ($r = 0,825^*$) entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Medicina de la UPCH, si bien en ninguno de los resultados de análisis descriptivos se dio por malo y todos oscilan entre regular y bueno, para tener una adecuada satisfacción laboral en el personal se deben mejorar en algunos aspectos: brindar una mayor motivación al personal que no sea sólo económico sino desde el punto de vista de capacitaciones, apoyos familiares, establecer una mejor selección del personal, profesionalización de los mismos, ya que todo ello redundará en la satisfacción del personal.

Segunda:

Se recomienda brindar mejores condiciones para laborar en relación a la seguridad en el trabajo, ergonomía, adecuar mejor los ambientes y brindar el equipamiento necesario para que puedan realizar de la mejor manera su trabajo, todo ello será para mejorar el ambiente laboral.

Tercera:

El reconocimiento es una fortaleza y los resultados lo demuestran, el sentirse orgullosos de pertenecer a una institución líder en su rubro a nivel nacional y reconocida internacionalmente, con acreditación nacional e internacional, hace que el personal se sienta identificado con la organización, asimismo la política de ascensos y reconocimientos a los trabajadores permite que sea una fortaleza, debemos mantenerla.

Cuarta:

Se recomienda para tener un personal motivado implementar un plan de capacitaciones y profesionalización para los trabajadores, de esto se carece, pues no existe ayuda económica por parte de la universidad para realizar estudios de especialidad, asimismo el carecer de un escalafón de remuneraciones, lo cual desmotiva al personal.

Quinta:

En relación al desempeño laboral, generalmente el personal docente y administrativo realiza bien su trabajo, se involucra y realiza las tareas asignadas, esto es parte del compromiso que tienen con la universidad, debemos mantener este punto por el buen desempeño laboral que se aprecia. Las autoridades o jefes son muy exigentes y se transmite hacia los niveles inferiores, tratan siempre de buscar la eficiencia en su trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A
- Bedodo V.y Giglio C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones*. Santiago, Chile.
- Betanzos N. y Paz F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Murcia España. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional* (Tesis Doctoral publicada): Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira.Cádiz.
- Cañedo, R. (2004). *Cultura organizacional*. Recuperado de lugar. <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011), *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México. Mc Graw Hill.
- Córdoba, C. (2011). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*. (Tesis publicada) Universidad Católica Andrés Bello.
- Durrego, A. y Echevarría, N. (1999). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral*. (Tesis publicada). Caracas.
- Gálvez, E. (2002). *Las relaciones humanas en la administración educativa*.(Tesis publicada). Guatemala.
- Gómez, Ana. (2003). *Cultura en las pymes del sector del juguete y auxiliares: implicaciones para la implantación de sistemas de calidad* (tesis doctoral publicada). España.
- Gonzales, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011*. (Tesis Posgrado publicada). Guaranda. Ecuador.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

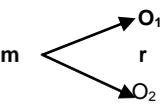
- Hinojosa, C. (2013). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. (Tesis publicada) Chile.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Martínez V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. (Tesis posgrado publicada). México.
- Nércida, R. (2011) *Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas*. (Tesis posgrado publicada) Maracaibo, Venezuela.
- Rivera O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis posgrado publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Robbins, Stephen P. (1998). *Introducción al comportamiento organizacional*, México, Prentice hall, octava edición.
- Rodríguez, G. (2009). *Motivación, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de E.S.O.* (Tesis doctoral publicada). Coruña. España
- Rosas G. (2012) *“El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima Metropolitana, 2010-II”* (Tesis doctoral publicada). Lima Perú.
- Rueda, G. (2012). *Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica*. (Tesis doctoral publicada) Valencia. España
- Sifuentes, G., Ortega, J y Gonzales, I. (2012) *El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango* XVII congreso internacional de contaduría, administración e informática. México
- Soto, R. (2014). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima. Perú Colección nuevo milenio.

- Ventura A. (2012) *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07.* (Tesis publicada) Lima Perú.
- Villanueva A. y González E. (2005). *Gestión en las Compensaciones I.* Santiago, Chile. Manual del participante.
- Viloria de Hernández F. (2013). *El Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Bolívar.* (Tesis posgrado publicada) Venezuela.
- Zamora G. (2009), *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas.* Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 41, N° 03, pp. 445-460.

ANEXO 1- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UPCH, 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES																																																								
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>P.E.1: ¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017?</p> <p>P.E.2: ¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017?</p> <p>P.E.3: ¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017?</p> <p>P.E.4: ¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>O.E.1: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>O.E.2: Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>O.E.4: Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H.E.1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el ambiente laboral de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>H.E.2: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el reconocimiento al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017</p> <p>H.E.3: Existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación al personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>H.E.4: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017</p>	<p>Variable 1: Comportamiento Organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Actitudes</td> <td>Cultura Organizacional</td> <td>1-2</td> </tr> <tr> <td>Filosofía Institucional</td> <td>2-3</td> </tr> <tr> <td>Identificación Institucional</td> <td>4-5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Personalidad</td> <td>Liderazgo</td> <td>6-9</td> </tr> <tr> <td>Asertividad</td> <td>10-13</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Habilidades Sociales</td> <td>Trabajo en equipo</td> <td>14-16</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Humanas</td> <td>17-19</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Autoestima</td> <td>Motivación</td> <td>20-24</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> <td>25-30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>INSTRUMENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Desempeño Laboral</td> <td>Capacitaciones Recibidas</td> <td>1-3</td> <td rowspan="2">Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Culminación de tareas asignadas</td> <td>4-6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Identificación</td> <td>7-9</td> <td rowspan="2">Escala de Likert</td> </tr> <tr> <td>Involucrarse en el trabajo</td> <td>10-12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Reconocimiento</td> <td>Logros Obtenidos</td> <td>13-16</td> <td rowspan="4">Escala y valores: TOTALMENTE EN DESACUERDO (1) PARCIALMENTE EN DESACUERDO(2) INDIFERENTE(3) PARCIALMENTE DE ACUERDO(4) TOTALMENTE DE ACUERDO(5)</td> </tr> <tr> <td>Orgullo de pertenencia a la institución</td> <td>17-18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Ambiente Laboral</td> <td>Distribución física de ambientes</td> <td>19-22</td> </tr> <tr> <td>Iluminación</td> <td>23-27</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mantenimiento de ambientes</td> <td>28-30</td> <td>Niveles y rangos: Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (30-70)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Actitudes	Cultura Organizacional	1-2	Filosofía Institucional	2-3	Identificación Institucional	4-5	Personalidad	Liderazgo	6-9	Asertividad	10-13	Habilidades Sociales	Trabajo en equipo	14-16	Relaciones Humanas	17-19	Autoestima	Motivación	20-24	Reconocimiento	25-30	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	Desempeño Laboral	Capacitaciones Recibidas	1-3	Cuestionario	Culminación de tareas asignadas	4-6	Motivación	Identificación	7-9	Escala de Likert	Involucrarse en el trabajo	10-12	Reconocimiento	Logros Obtenidos	13-16	Escala y valores: TOTALMENTE EN DESACUERDO (1) PARCIALMENTE EN DESACUERDO(2) INDIFERENTE(3) PARCIALMENTE DE ACUERDO(4) TOTALMENTE DE ACUERDO(5)	Orgullo de pertenencia a la institución	17-18	Ambiente Laboral	Distribución física de ambientes	19-22	Iluminación	23-27		Mantenimiento de ambientes	28-30	Niveles y rangos: Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (30-70)
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																									
Actitudes	Cultura Organizacional	1-2																																																									
	Filosofía Institucional	2-3																																																									
	Identificación Institucional	4-5																																																									
Personalidad	Liderazgo	6-9																																																									
	Asertividad	10-13																																																									
Habilidades Sociales	Trabajo en equipo	14-16																																																									
	Relaciones Humanas	17-19																																																									
Autoestima	Motivación	20-24																																																									
	Reconocimiento	25-30																																																									
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO																																																								
Desempeño Laboral	Capacitaciones Recibidas	1-3	Cuestionario																																																								
	Culminación de tareas asignadas	4-6																																																									
Motivación	Identificación	7-9	Escala de Likert																																																								
	Involucrarse en el trabajo	10-12																																																									
Reconocimiento	Logros Obtenidos	13-16	Escala y valores: TOTALMENTE EN DESACUERDO (1) PARCIALMENTE EN DESACUERDO(2) INDIFERENTE(3) PARCIALMENTE DE ACUERDO(4) TOTALMENTE DE ACUERDO(5)																																																								
	Orgullo de pertenencia a la institución	17-18																																																									
Ambiente Laboral	Distribución física de ambientes	19-22																																																									
	Iluminación	23-27																																																									
	Mantenimiento de ambientes	28-30	Niveles y rangos: Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (30-70)																																																								

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DE ANALISIS
<p>Metodología</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación es de tipo Básica descriptiva.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>El diseño del estudio es no experimental y transversal</p> <p>En concordancia con Hernández al (2010) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”. Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transversal correlacional, debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:</p> 	<p>Población</p> <p>El universo poblacional está constituido por 150 colaboradores entre personal docente y administrativo dela Facultad de Medicina de la UPCH, 2017.</p> <p>Tamaño de la muestra.</p> <p>La muestra estará conformada por 100 colaboradores de la Facultad de Medicina de la UPCH, entre docentes y personal administrativo de género masculino y femenino de condición nombrado y contratado.</p> <p>El muestreo fue No probabilístico, algunos docentes laboran en las sedes de los Hospitales (HNCH, HNAL, HNERM, INEN, etc.) pero son contratados y rotan, se dio preferencia a los que laboran en el campus San Martín de Porres.</p>	<p>La técnica a utilizar es la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación.</p> <p>Instrumento:</p> <p>El cuestionario Basado en las dimensiones e indicadores, ítems de cada una de las variables.</p>	<p>Fiabilidad</p> <p>Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra de prueba piloto de 20 colaboradores. Luego se procesó los datos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS.</p> <p>ESTADISTICA DESCRIPTIVA</p> <p>Se utilizan tablas y figuras para representar los resultados de la Investigación, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS . Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con el reporte estadístico, utilizando para ello diversos estadígrafos.</p> <p>ESTADISTICA INFERENCIAL</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman, en vista que las variables son cualitativas.</p>

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer el comportamiento organizacional de la Facultad de Medicina de la UPCH.

Datos Generales

Sexo:.....

Edad:.....

Docente o No Docente:.....

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marcar dentro de los recuadros con un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que ponga su nombre, por lo que pedimos sinceridad en su respuesta.

Donde:

Totalmente en desacuerdo (1)

Parcialmente en desacuerdo (2)

Indiferente (3)

Parcialmente de acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

ITEMS		1	2	3	4	5
Dimensión Actitudes						
1	Mi trabajo es para lograr los objetivos estratégicos de la Facultad de Medicina					
2	Me gusta aceptar las críticas constructivas					
3	Respeto el reglamento interno de trabajo					
4	Percibo que los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes					
5	La visión de la Facultad de Medicina genera entusiasmo en mi					
Dimensión Personalidad						
6	Siento que tengo liderazgo sobre mis demás compañeros					
7	Me comunico asertivamente con mis demás compañeros, no violando sus derechos					
8	Me considero como factor clave para el éxito de la Organización					
9	Evito conflictos personales y si se presentan, los resuelvo de manera pronta y amigable					
10	Sé respetar las opiniones de los demás.					
11	Contribuyo a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional					
12	Hasta la fecha, mis técnicas de comunicación interpersonal son la clave de mi éxito					
13	Me comporto muy bien en la mayoría de las conversaciones					
Dimensión Habilidades Sociales						
14	La solidaridad es una virtud que practico en el trabajo en equipo					
15	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis demás compañeros.					
16	Pienso que la relaciones interpersonales contribuyen al buen desenvolvimiento de las actividades laborales					
17	Soy leal a la institución					
18	Me gusta trabajar en equipo					
19	Participo de las actividades de integración de la Facultad					
Dimensión Autoestima						
20	Me siento complacido con la actividad que realizo					
21	Me siento tratado con igualdad en referencia a mis demás compañeros					
22	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
23	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución					
24	Me siento participe de los éxitos y fracasos de mi área de trabajo					
25	Mis jefes me escuchan cuando deseo aportar ideas					
26	Me han otorgado un premio como reconocimiento					
27	Mis logros o aportes son reconocidos por las autoridades					
28	Suelo hablar bien de la institución donde laboro					
29	Disfruto de las vacaciones otorgadas al año					
30	Con gusto brindo inducción al personal nuevo cuando me lo solicitan					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer el comportamiento organizacional de la Facultad de Medicina de la UPCH.

Datos Generales

Sexo:.....

Edad:.....

Docente o No Docente:.....

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marcar dentro de los recuadros con un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que ponga su nombre, por lo que pedimos sinceridad en su respuesta.

Donde:

Totalmente en desacuerdo (1)

Parcialmente en desacuerdo (2)

Indiferente (3)

Parcialmente de acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

ITEMS		1	2	3	4	5
Dimensión Desempeño laboral						
1	Durante el día, culmino mis tareas asignadas dentro del horario laboral					
2	A menudo me siento muy involucrado en mi trabajo y siento que el día pasa muy rápido					
3	Me tratan con justicia independientemente de mi sexo o raza					
4	La responsabilidad de mi puesto está claramente definida					
5	Siento que mi desempeño laboral es bueno					
6	Tengo capacitaciones para mejorar mi desempeño					
Dimensión Motivación						
7	Me identifico plenamente con la Facultad de Medicina					
8	Reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
9	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
10	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
11	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución					
12	Me siento motivado en mi quehacer laboral diario					
Dimensión Reconocimiento						
13	Con la experiencia y conocimientos adquiridos, he sido reconocido por mis empleadores					
14	Me consta que los ascensos son obtenidos por quienes más los merecen					
15	Reconocen mis logros obtenidos durante el periodo dedicado a la Organización					
16	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución					
17	Siento apego emocional a la institución					
18	Me siento orgulloso de pertenecer a la Facultad de Medicina					
Dimensión Ambiente laboral						
19	Me encuentro satisfecha (o) con la iluminación en los ambientes educativos					
20	Realizo mis actividades diarias sin interferencia de ruidos molestos.					
21	Con frecuencia mis materiales de trabajo se encuentran en buenas condiciones.					
22	La distribución física de mi trabajo facilita la realización de mis labores.					
23	Me encuentro satisfecho con los servicios higiénicos, que se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene					
24	Con frecuencia la Institución brinda mantenimiento a los ambientes laborales					
25	Los ambientes donde realizo mi trabajo tiene el equipamiento que requieren para realizar mis actividades diarias.					
26	Poseo el material adecuado para trabajar con los alumnos					
27	Si solicito materiales de trabajo, la atención es oportuna.					
28	Se preocupan por mí, en relación a la seguridad en el trabajo					
29	Siento que las condiciones de trabajo en general son las adecuadas.					
30	En caso de una emergencia cuento con atención rápida					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

..... **DNI:**.....

Especialidad del

validador:.....

.....

.....**de.....del 20....**

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.

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:
OLIVEROS ZARAGOZA GUIJSELLE

DNI: 09632832

Especialidad del validador: RECURSOS HUMANOS

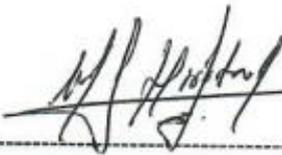
15 de 10 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

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:

SOLÍS ESLOBAR PEDRO

DNI: 40.609307

Especialidad del

validador: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN, DOLENCIA

18 de 10 del 2017

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

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.)

CRESPO SANCHEZ ALEXANDER

DNI: 400894596

Especialidad del

validador: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

13 de 10 del 2017

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

Anexo 3: Variable comportamiento organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	16

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
item1	54,0000	18,776	,195	,804
item2	55,2400	18,594	,256	,799
item3	54,8400	17,974	,395	,790
itme5	54,7000	17,276	,668	,773
item6	55,8000	18,531	,315	,795
item10	53,8800	18,271	,389	,790
item13	53,8800	16,883	,433	,788
Item14	54,9000	15,929	,666	,766
Item17	55,8200	17,824	,250	,806
Item19	55,4600	16,335	,616	,771
item21	54,9000	18,173	,333	,794
item22	54,9200	16,973	,555	,777
item23	54,6600	18,311	,494	,786
item28	54,7200	19,022	,271	,797
item29	54,7000	19,031	,206	,801
item30	55,6800	18,385	,526	,786

Anexo 4: Variable satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	17

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
item1	56,4000	11,347	,488	,688
item2	56,5200	10,255	,442	,691
Item4	56,2800	11,308	,490	,688
Item6	56,4000	11,510	,491	,690
Item7	56,3600	11,582	,501	,690
Item9	56,3000	12,296	,240	,712
Item10	56,3800	11,873	,378	,700
Item11	56,4800	12,132	,247	,712
Item13	57,6000	11,347	,229	,724
item14	57,0400	10,937	,399	,696
item16	57,0800	12,116	,358	,704
item18	57,1000	12,663	,126	,721
item20	56,2200	12,828	,143	,718
item28	56,9400	12,180	,193	,718
item29	56,0800	12,687	,257	,713
item30	56,9000	12,092	,181	,721
item19	56,1600	12,872	,288	,715

Anexo 5: Resultados Variable Comportamiento Organizacional

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																																
ACTITUDES					PERSONALIDAD								HABILIDADES SOCIALES						AUTOESTIMA													
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30			
1	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	104
2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	1	2	3	4	4	98
3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	1	3	2	4	4	98	
4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	100	
5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	3	2	4	3	2	1	2	3	4	4	102	
6	5	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	100		
7	4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	1	2	3	4	4	102	
8	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4	104		
9	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	4	97	
10	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	4	3	99	
11	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	103	
12	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	100	
13	5	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	96		
14	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	2	4	3	92		
15	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	96	
16	5	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	3	3	98	
17	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	104	
18	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	99	
19	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	1	2	3	4	3	97	
20	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	4	3	100	
21	4	3	4	2	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	3	104	
22	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	4	3	101		
23	5	5	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	103	
24	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	103	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	105	
26	5	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	4	3	109	
27	5	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	102	
28	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	2	2	4	3	99	
29	4	3	3	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	95	
30	4	3	3	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	103		
31	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	1	2	2	4	3	102	
32	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	4	3	105	
33	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	4	3	110	
34	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	105	
35	5	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	99	
36	5	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	2	1	2	2	4	3	102	
37	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	101	
38	5	4	4	2	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	3	105	
39	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	1	2	2	4	3	105	
40	5	3	4	2	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	109	
41	3	3	3	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	5	3	103	
42	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	1	2	2	4	3	97	
43	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	1	2	2	3	3	98	
44	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	101	
45	5	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	96	
46	5	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	3	100	
47	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	1	2	2	4	3	98	
48	5	5	4	2	4	3	2	3	2	5	3	3	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	3	100	
49	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	3	104	
50	4	3	3	2	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	102	

Anexo 6: Resultados Variable Satisfacción Laboral

	Satisfacción Laboral						Motivación						Reconocimiento						Ambiente Laboral												
	Desempeño Laboral						Motivación						Reconocimiento						Ambiente Laboral												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	100
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	105
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	100
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	94
5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	100
6	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	95
7	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	105
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	98
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	103
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	104
11	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	105
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	108
14	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	101
15	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	105
16	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	104
17	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	103
18	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	101
19	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	100
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	103
21	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	103
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	110
23	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	98
24	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	97
25	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	102
26	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	98
27	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	91
28	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	108
29	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	105
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	112
31	4	3	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	108
32	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	105
33	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	107
34	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	102
35	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	100
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	104
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	103
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	108
39	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	100
40	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	96
41	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	100	
42	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	101
43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	102
44	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	106
45	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	103
46	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	103	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	102
48	4	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	102
49	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	105
50	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	102



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Landeo Martínez José Antonio titulada **El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la facultad de medicina de la UPCH, 2017**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 10 de marzo del 2018

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turmitin.com/app/carta/es/?o=924606244&s=1&lang=es&u=1051413501&ro=103

feedback studio MAE

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.reneascencio.com	2 %
2	thefox1.weebly.com	2 %
3	repobib.ubiobio.cl	2 %
4	repositorio.ute.edu.ec	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	stucchi.tripod.com	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación

AUTOR:
Bé. José Antonio Landeo Martinez

ASESORA:
Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

Página: 1 de 51 Número de palabras: 7767

05:10 p. m. 3/03/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LANDEO MARTÍNEZ JOSÉ ANTONIO

D.N.I. : 09631411

Domicilio : Jr. Cos. Morochucos 185, Depto 201 Urb. Sta. Constanza SURCO

Teléfono : Fijo : 4361825 Móvil : 982258504

E-mail : antonio.landeomartinez@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA EN EVALUACIÓN

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LANDEO MARTÍNEZ JOSÉ ANTONIO

Título de la tesis:

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN

LABORAL EN LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UPEL, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 11/07/18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Luis
Muñoz
665-18*

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

*Vista buena
para la tesis*

ESCUELA DE POSGRADO

Jandres Martinez Jose Antonio con DNI N° *096-31411*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2014-F* del programa: *Martín*
(Promoción) (Nombre del programa)

en Educación identificado con el código de matrícula N° *257000801912*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a la Oficina de Asesoría Jurídica que se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, *19* de *Junio* de 2018

Hora: *6:00 pm* Firma: *[Signature]*
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

Email: