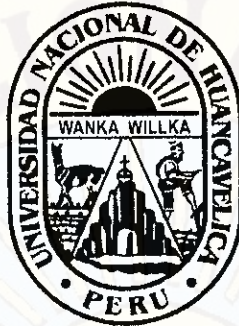


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN TESIS

**"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCAMELICA EN EL AÑO - 2015"**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR LOS BACHILLERES:
ENRIQUEZ TAPE, Vidal
GARCIA LOZANO, Libertad Helen**

**HUANCAMELICA – PERÚ
2017**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por la ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS**

**“EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE HUANCAMELICA EN EL AÑO - 2015”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES:

ENRIQUEZ TAIPE, Vidal

GARCIA LOZANO, Libertad Helen.

HUANCAMELICA - 2017

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 25 DÍAS DEL MES DE ENERO DEL AÑO 2017, A HORAS 10:00 AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

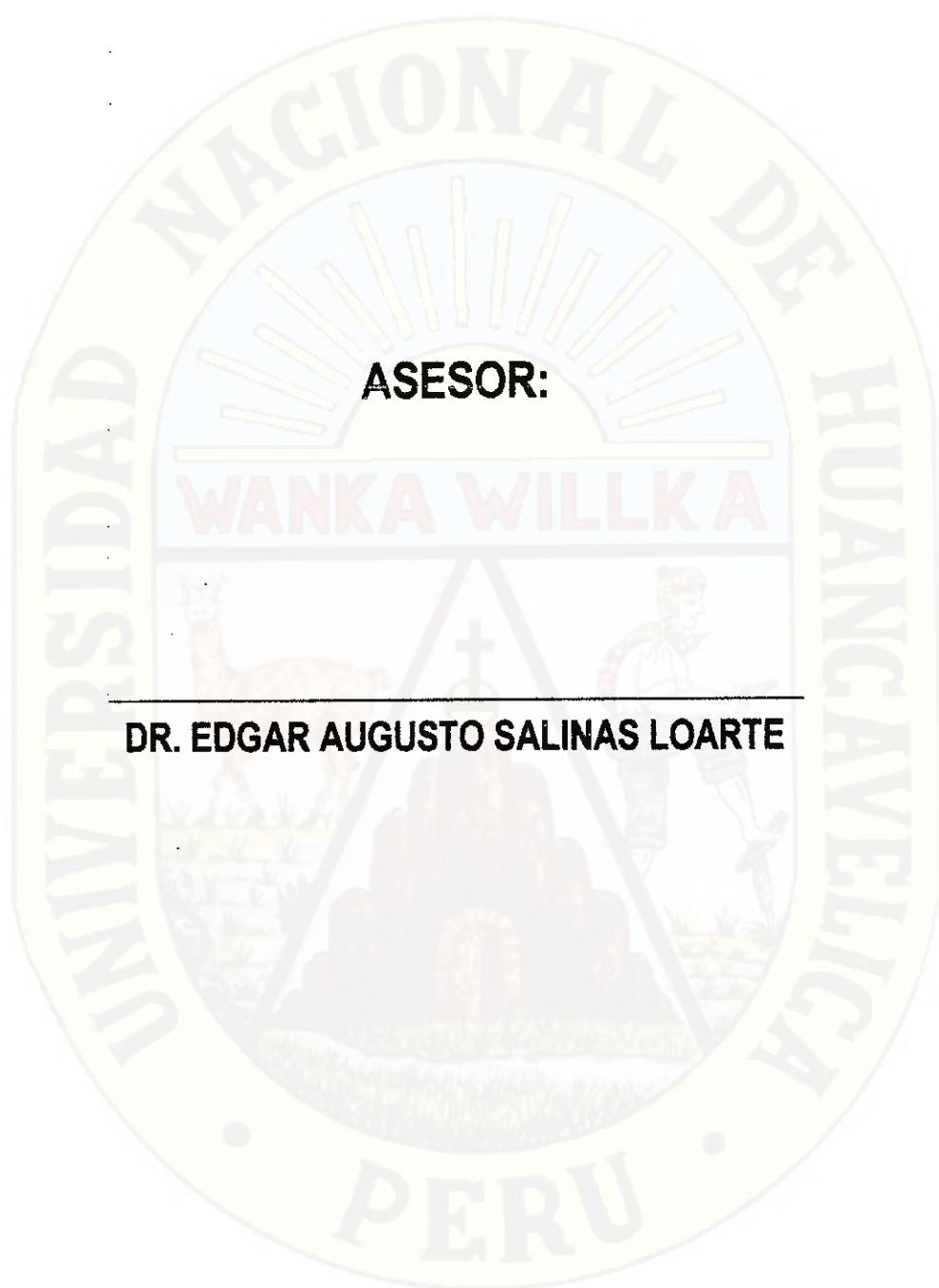


ACTO DE SUSTENTACION DE TESIS

EL 25 DÍAS DEL MES DE ENERO DE 2017 EN EL AULA MAGNA DE LA E.P. DE ADMINISTRACION, SIENDO LAS 10:00 AM, SE REUNIERON LOS MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR RATIFICADOS POR RESOLUCION N° 0813-2016-FCE-R-UNH DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE 2016 INTEGRADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS M.G. FREDY GUERRA TRUCIOS PRESIDENTE, LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA, SECRETARIO, Y M.G. LINO ANDRES (FIERRO SILVA) GUINONEZ VALLADOLID VOCAL PARA LA SUSTENTACION DE TESIS TITULADO "LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVO DE LA COMPAÑIA" "EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA EN EL AÑO-2015" PRESENTADO POR LOS BACHILLEROS ENRIQUE TOIPE VIDAL Y GARCIA LOZANO, LIBREMENTE PROGRAMADOS CON RESOLUCION N° 087-2017-FCE-R-UNH A HORAS 10:00AM SE DA INICIO EL ACTO CON LA LECTURA DE LAS RESOLUCIONES RESPECTIVAS POR PARTE DEL SECRETARIO DEL JURADO CALIFICADOR, ACTO SIGUIENDO EL PRESIDENTE DA UN TIEMPO DE 40 MINUTOS PARA LA SUSTENTACION, CULMINANDO ESTE ACTO SE PROCEDE A LA FASE DE PREGUNTAS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR. SEGUIDAMENTE EL PRESIDENTE DEL JURADO INVITA A LOS SUSTENTANTES Y PUBLICO EN GENERAL A ABANDONAR EL RECINTO PARA LA DELIBERACION DE PARTE DEL JURADO. LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACION SE LLEGA A LA SIGUIENTE CONCLUSION APROBADO POR MAYORIA PASANDO A FIRMAR DANDO POR CONCLUIDO TODO EL PROCESO SIENDO 11:55 AM. Y FIRMAN LOS PRESENTES EN SENAL DE CONFORMIDAD.

SECRETARIO

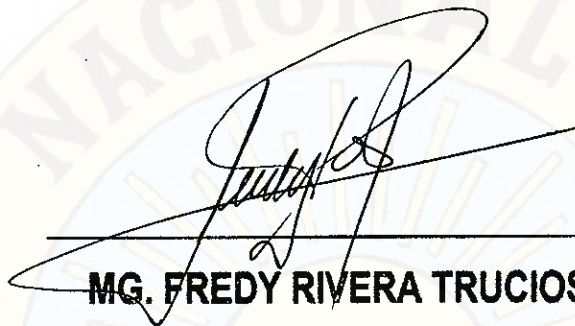
VOCAL



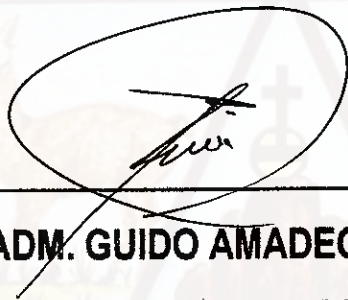
ASESOR:

DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE

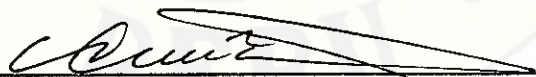
JURADOS:



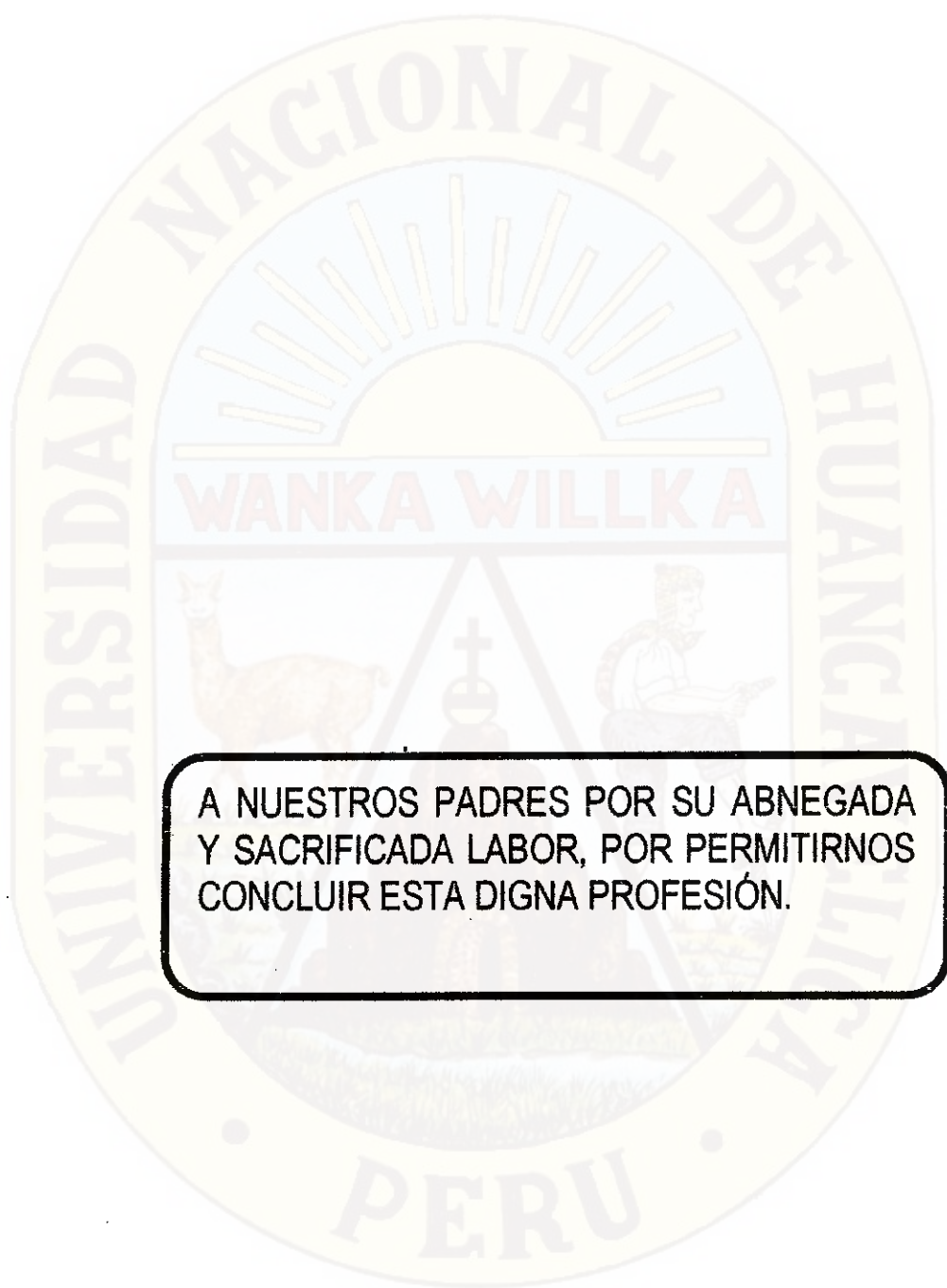
MG. FREDY RIVERA TRUCIOS
(PRESIDENTE)



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
(SECRETARIO)



MG. LINO ANDRES QUINONEZ VALLADOLID
(VOCAL)



A NUESTROS PADRES POR SU ABNEGADA
Y SACRIFICADA LABOR, POR PERMITIRNOS
CONCLUIR ESTA DIGNA PROFESIÓN.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, por ser el apoyo más grande durante nuestra educación Universitaria, ya que sin ellos no habríamos logrado nuestras metas y sueños. Por ser mi ejemplo a seguir, por enseñarnos a seguir aprendiendo todos los días sin importar las circunstancias y el tiempo.

A nuestra Alma Máter la Universidad Nacional de Huancavelica, así como a los docentes de la Escuela Profesional de Administración, por sus enseñanzas, quienes con su abnegado sacrificio formaron valores y conocimientos en bien de nuestra formación profesional; a los compañeros de estudio, a los amigos quienes se preocuparon más de una vez, porque alcanzáramos nuestra profesión.

Asimismo, a las personas que contribuyeron con sus experiencias y consejos en el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

A la familia Universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales por habernos brindado su apoyo moral y material en forma incondicional.

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA	i
PÁGINA DE ASESOR	ii
PÁGINA DE JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. Objetivo General.....	14
1.3.2. Objetivos Específicos.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.....	16
2.1.1. Internacional.....	16
2.1.2. Nacional.....	18
2.1.3. Nivel Local.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. Relación de las ciencias con el comportamiento organizacional.	23
2.2.2. Objetivos del Comportamiento Organizacional.....	23
2.2.2.1. Cultura Organizacional.....	24
2.2.3. Teorías del Comportamiento Organizacional.	27

2.2.4. Componentes del Comportamiento Organizacional.....	27
2.2.5. Satisfacción Laboral.....	28
2.2.6. Teorías de la Satisfacción Laboral. Definiciones:.....	29
2.2.6.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades:.....	30
2.2.6.2. Teoría de la satisfacción de la Necesidad:.....	30
2.2.6.3. Teoría de la Equidad:.....	30
2.2.7. Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral.....	31
2.2.7.1. Reconocimiento.....	31
2.2.7.2. Responsabilidad.....	31
2.2.7.3. Trabajo en equipo.....	32
2.2.7.4. Relaciones interpersonales.....	33
2.3. HIPÓTESIS.....	33
2.3.1. Hipótesis General.....	33
2.3.2. Hipótesis Específicas.....	33
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	34
2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	36
2.5.1. Variable Independiente.....	36
2.5.2. Variable dependiente.....	36
2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LAS VARIABLES E INDICADORES.....	37

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	38
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.4.1. Método General.....	38
3.4.2. Métodos Específicos.....	39
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO.....	39
3.6.1. Población.....	39

3.6.2. Muestra.....	40
3.6.3. Muestreo.....	40
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	41

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.....	43
4.1.1. Nivel de significancia	69
4.1.2. Prueba de r de Pearson.....	70
4.1.3. Prueba de normalidad.....	71
4.1.4. Prueba de t.....	71
4.1.5. Prueba de chi cuadrado	72
4.2. DISCUSIÓN.....	73
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	76
ANEXOS	78

RESUMEN

La presente investigación Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015, responde a la necesidad de una investigación factible, desarrollado bajo los parámetros de una investigación descriptiva correlacional, donde se extrajo información mediante un cuestionario a los docentes que laboraron en dicho periodo, cuyos objetivos fueron determinar la relación del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica; así mismo determinar la relación del comportamiento organizacional en las dimensión reconocimiento, dimensión responsabilidad, trabajo en equipo, relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015; la tipología de la investigación es aplicada, el nivel de investigación es la correlacional, el método general empleado fue la científica, y los métodos específicos fueron el método, deductivo, inductivo, hermenéutico, descriptivo, el diseño de investigación es el descriptivo – correlacional, la muestra fueron 16 docentes nombrados y contratados de la escuela profesional de Administración de la Universidad; las que fueron entrevistados, para la obtención de los resultados y el cumplimiento de los objetivos de investigación, se ha aplicado los respectivos instrumentos para medir las variables en estudio referido al Comportamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral, utilizando para ello el instrumento de la encuesta, los mismos que fue procesado en un software de SPSS versión 21, y el Ms-Excel V. 2013; de los cuales se han obtenido los resultados de la investigación Las pruebas de t así como de r de Pearson durante el trabajo estadística inferencial quedaron demostrados con los valores de significación de 0,004 lo que demuestra la aceptación de la hipótesis alterna H1: El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015

Queda demostrado asimismo las relaciones existentes de cada una de las hipótesis específicas como son: el comportamiento organizacional contribuye en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

Asimismo, el comportamiento organizacional contribuye en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

Para la prueba del chi cuadrado se trabajó con grado de libertad de 2 por lo que se concluye, que el nivel de significancia es inferior a 0.05% $(0.99+0.174+0.099+0.444)/4=0.43$ que es inferior a 0.05% por lo que descartar la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada.

INTRODUCCIÓN

A inicios del siglo veintiuno la Universidad Nacional de Huancavelica, convocó por vez primera el inicio de dos nuevas carreras como son Administración y Contabilidad, por lo que ante este proceso fue necesario la convocatoria de profesionales afines a estas nuevas carreras, lo que al paso de los años y por gravedad de su institucionalización ha sido necesario la comprensión del comportamiento humano, de sus aptitudes interpersonales entre docentes y administrativos, y de una estrecha necesidad de conservar a los mejores profesionales; en estas nuevas escuelas profesionales en estos últimos años se busca establecer en que forma afectan cada uno de los profesionales, individualmente o en grupo, ya que el aspecto humano es uno de los factores más importantes dentro de una organización para el logro de sus objetivos.

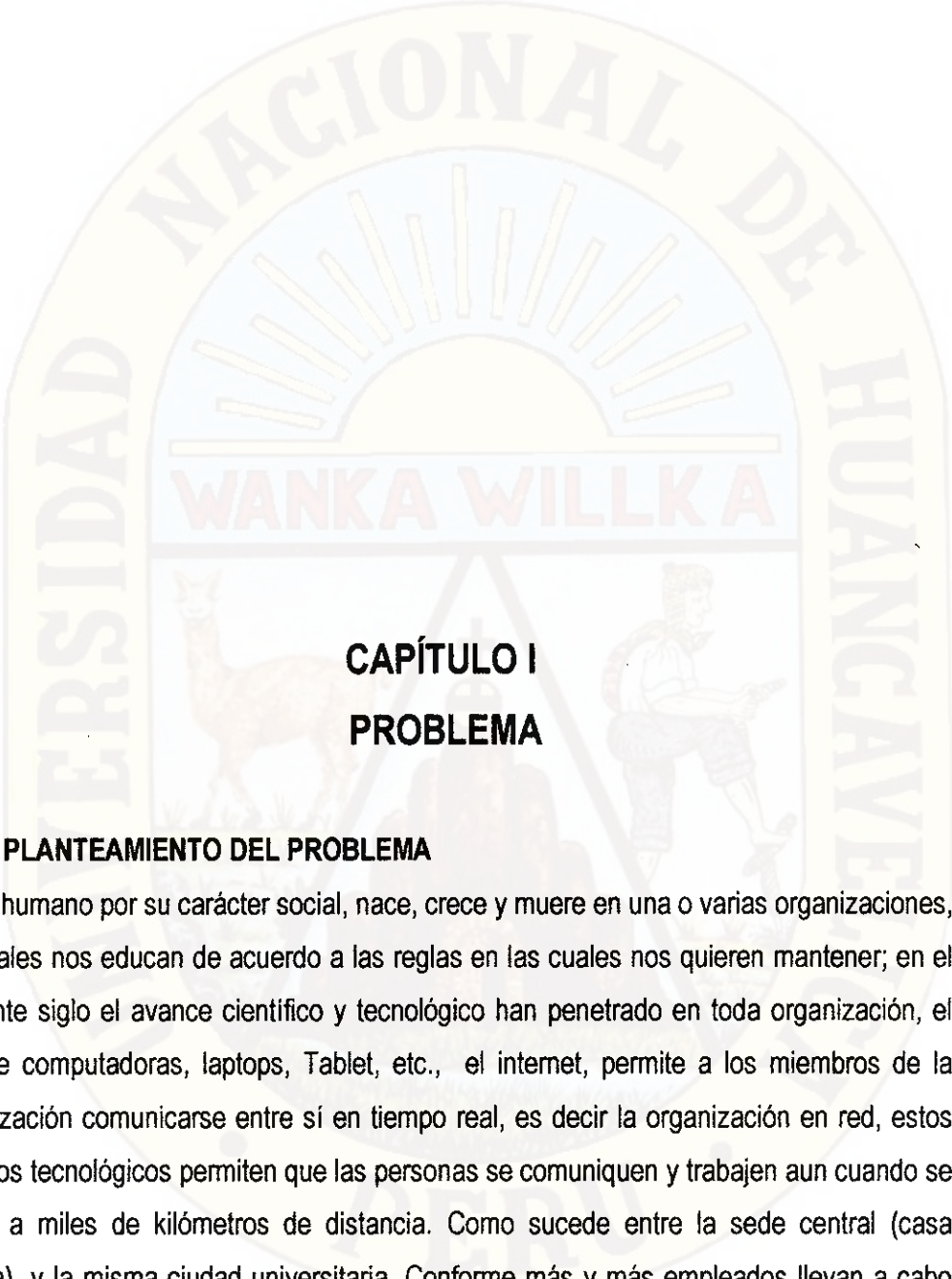
Los profesionales quienes vienen laborando en la escuela profesional de Administración, provienen de diferentes universidades del país, tanto privadas como estatales lo que es un reto para nuestra escuela profesional el que se adapten y laboren por un único objetivo, la formación de nuevos profesionales en la rama de la Administración. Esta presencia heterogenia de profesionales quienes tienen sus propios valores culturales, un estilo de vida, deben aunar criterios para formar los mejores profesionales quienes reemplazaran y se posicionaran en las instituciones de la región y del país. El presente trabajo de investigación sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral busca establecer en que forma afecta los profesionales de forma individual, grupal y estructural a la Universidad Nacional de Huancavelica, en lo referente a la satisfacción laboral, se debe tomar en cuenta la actitud del profesional, ya que refleja cómo se siente respecto a algo. La satisfacción laboral podemos visualizar en el trabajador en la productividad, o en cuan productivo llega a ser, tomando como referencia parámetros o profesionales de la misma rama que desempeñen la misma labor.

En el desarrollo de nuestra investigación se realizó un diagnostico mediante un cuestionario entre los docentes de la escuela profesional de administración que nos permitió saber sobre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, dichos datos se procesaron tanto con la estadística descriptiva e inferencialmente a fin de validar nuestra hipótesis, los cuales son presentados en los resultados.

El trabajo para su entendimiento, tiene la estructura siguiente:

En el **primer capítulo**, tratamos sobre el planteamiento del problema, su fundamentación, formulación, objetivos de investigación, justificación del estudio y la factibilidad del estudio. El **segundo capítulo**, se trata sobre el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis general de investigación, hipótesis secundarias, y nulas identificación de variables, definición operativa de variables e indicadores. El **tercer capítulo**, trata la metodología de investigación, tipología, nivel de investigación, diseño de la investigación, métodos utilizados, la población, muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de investigación utilizados. El **cuarto capítulo**, es la parte esencial del trabajo porque es el sustento afirmativo, cuantitativo, en la cual nos presenta el análisis de los resultados obtenidos en la investigación. Se presenta la contrastación de las hipótesis planteadas para llegar a la conclusión.

LOS AUTORES

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a large, semi-circular emblem. It features a sun with rays at the top, a banner with the text "WANKA WILLKA" in the center, and a shield below containing a llama on the left and a person on the right. The words "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAY" are written around the perimeter of the emblem.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ser humano por su carácter social, nace, crece y muere en una o varias organizaciones, las cuales nos educan de acuerdo a las reglas en las cuales nos quieren mantener; en el presente siglo el avance científico y tecnológico han penetrado en toda organización, el uso de computadoras, laptops, Tablet, etc., el internet, permite a los miembros de la organización comunicarse entre sí en tiempo real, es decir la organización en red, estos cambios tecnológicos permiten que las personas se comuniquen y trabajen aun cuando se hallan a miles de kilómetros de distancia. Como sucede entre la sede central (casa rosada), y la misma ciudad universitaria. Conforme más y más empleados llevan a cabo sus trabajos conectados con otros por medios de redes, los agentes necesitan desarrollar aptitudes nuevas. El comportamiento Organizacional proporciona puntos de vista valiosos que los ayudan a poner a punto de dichas capacidades.

Según (Martinez, 2004, p 19) define el comportamiento organizacional como sigue: "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”.

El comportamiento organizacional en toda organización tiene como fin cumplir sus metas, pero trabajando en equipo, dentro del mundo globalizado que estamos actualmente, debemos aceptar los cambios que la tecnología nos proporciona para poder producir eficiente y eficazmente con nuestro trabajo a fin de que nuestra institución educativa se vea mejorando sustancialmente.

Esto plantea la necesidad de que la Universidad Nacional de Huancavelica, desarrolle un comportamiento organizacional orientado hacia el trabajo eficiente, productivo y de alta calidad de servicio. En este sentido, la satisfacción laboral según Shaun (1998, p. 19), “es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que siente los empleados por pertenecer a la organización”. Desde la perspectiva de Shaun, se infiere que los docentes al conseguir un ambiente positivo que los estimule adecuadamente, van a manifestar una conducta satisfactoria y altamente motivada para el trabajo, por el contrario, al no conseguir el mismo, verán limitados sus esfuerzos.

Un ambiente positivo referido en líneas arriba nos apertura indicar que el logro de los objetivos institucionales, como el de los objetivos personales, es necesario la observación de las conductas de cada individuo, lo que nos permitirá seguir mejorando el trabajo eficiente de cada trabajador, su comportamiento dentro de las labores en equipo, la que permitirá mejorar las labores cotidianas, de productividad y rendimiento humano, reflejado en todos los niveles con los que la organización cuenta.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015?

Problemas Específicos.

- ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015?
- ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015?
- ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela académico profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015?
- ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.
- Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.
- Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.
- Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015

1.4. JUSTIFICACIÓN

El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral sin duda juega un papel importante dentro de las fortalezas que una organización pueda poseer, siempre y cuando este se haya desarrollado adecuadamente, de lo contrario será una debilidad en la organización, por ello me atrevo a realizar un estudio de la variable propuesta a fin de poseer un conocimiento teórico, que servirá para impulsar a que la Facultad de Ciencias Empresariales pueda reorientar o mantener estas dos variables del presente estudio.

El conocimiento del comportamiento organizacional y la posible satisfacción laboral permitirá al Rectorado, al Consejo Universitario a evaluar en el tiempo sus resultados, debido a que delimita notablemente los tiempos del antes, ahora y en futuro, mediante la retroalimentación continua de los resultados esperados y los obtenidos.

La permanencia de los mejores profesionales, tras una evaluación concienzuda, altamente motivado y comprometido con los objetivos establecidos por esta casa superior de estudios, lo que permitirá proyectar a la sociedad huancavelicana la formación de profesionales de éxito.

La Universidad Nacional de Huancavelica, en específico no debe retener a los docentes o trabajadores que no estén comprometidos con el logro de los objetivos ya que estos incidirán considerablemente en el logro de los mismos, Abad R. (2000, p. 55), refiere que “es evidente que, cuando un trabajador manifiesta su insatisfacción hacia determinados aspectos como lo señalado, su grado de motivación decae pudiendo llegar a extremos límite”.

El presente proyecto de investigación, responde a la necesidad de analizar el comportamiento organizacional y satisfacción laboral que vienen desarrollando los docentes de la facultad, lo que nos permitirá valorar la relevancia social con la que cuenta la Facultad de Ciencias Empresariales y por ende la Universidad Nacional de Huancavelica.

Los datos que se obtendrán de nuestras variables el comportamiento organizacional así como la satisfacción laboral, utilizando los instrumentos referidos en la metodología, nos permitirá mejorar estos aspectos en los docentes así como en los trabajadores.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacional

- a. **Pastén, (2010, p 26)** Tesis de Grado *"Análisis de las Variables del Comportamiento Organizacional actuales y deseadas de la empresa Entrelagos Ltda., Universidad Austral de Chile Puerto Montt, en donde llega a la siguiente conclusión:*

La encuesta entrega información detallada de los niveles de percepción de cada una de las variables de comportamiento organizacionales (Liderazgo, Fuerzas Motivacionales, Comunicación, Interacción, Capacidad de decisión, Determinación de objetivos y Control) permitiendo el análisis individual de cada una de ellas. Además, la naturaleza de los resultados permite encuadrar fácilmente las variables a uno de los sistemas organizacionales propuestos por Likert.

La herramienta, permite realizar un seguimiento del estado de las variables en el tiempo, ya que la naturaleza de los resultados lo permite. Además ayuda a identificar perfiles deseados por la empresa y cada una de sus variables organizacionales, convirtiendo esta herramienta en multi-temporal".

b. Pesántes, y Guapacaza, (2012) Tesis de Grado *"Análisis del Comportamiento Organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca"* en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca; al cabo de su trabajo concluyen: De acuerdo a lo citado por Robbins (2000) en el marco teórico, en donde se afirma que el comportamiento organizacional investiga el impacto de las conductas que los empleados tienen dentro de la empresa a la que pertenecen, para así aplicar sus conocimientos, mejorar el funcionamiento de la misma y orientar al grupo hacia su satisfacción laboral se decidió analizar el clima laboral del mismo de manera general para así poder conocer qué importancia tendría dentro de la Universidad Politécnica Salesiana.

De la misma manera conforme a lo investigado, los valores tienen una enorme potencial favorecedor para los administradores, estos deben ser vistos como guías conductuales tanto para los colaboradores como para la organización y no deben mantenerse intactos al transcurso del tiempo, es decir que los valores de la organización se deben modificar en la medida que los valores sociales se transforman por acción y surgimiento de nuevas generaciones.

La afinidad de los valores personales con los valores organizacionales trae como consecuencia una alta satisfacción personal con el trabajo, y los objetivos, tanto los de la organización como de los de sus miembros, tienen mayor significado e importancia para sus empleados. Creemos que los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito; siempre y cuando los miembros de la misma compartan una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, es así como se pueden obtener excelentes resultados.

c. Castillo (2003) Tesis de grado " El Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes adscritos a la escuela básica bolivariana "Simón Planas" municipio Torres – Estado de Lara", Universidad Nacional Abierta. En donde concluye: en el objetivo 1 se pudo identificar los elementos que intervienen en el clima organizacional prevaleciente en la Escuela Básica Bolivariana "Simón Planas", entre los mismos se destaca poca participación de los docentes en las reuniones convocadas por la dirección, poca comprensión en la comunicación, poco estímulo al

maestro, y una deficiente motivación que lo limita para mantenerse actualizado y desempeñarse en un clima organizacional agradable.

- d. Arnedo & Castillo (2008)**, Satisfacción Laboral de los Empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente. Cumaná, Estado Sucre. Esta investigación se desarrolló en la ciudad de Cumaná – Venezuela. Las investigadoras presentan en su investigación el siguiente resumen: “La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. Por lo tanto es importante que las organizaciones se preocupan por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción. La presente investigación estuvo orientada a determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO), para lo que se hizo uso de siete factores de satisfacción señalados por Fernández Ríos: la retribución económica, las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento por parte de los demás cuando es necesario y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Se utilizó una investigación de campo y la información se obtuvo a través de un cuestionario aplicado a todo el personal del IPSPUDO. La investigación arrojó que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima”

2.1.2. Nacional

- a. Crespín, (2012)** Tesis para la optar el grado de magister, “Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao”, en donde concluye: El clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel medio.

La dimensión estructura del clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel medio.

La dimensión recompensa del clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel medio.

La dimensión relaciones del clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel medio.

La dimensión identidad del clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel alto.

b. Roja, (2009), realizó la Investigación "Clima Organizacional y satisfacción Laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo 2007" donde llega a las siguientes conclusiones:

- La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, es directa y proporcional, ya que a mayor clima organizacional, en los servicios de hospitalización es poco favorable para el trabajador de salud, su satisfacción laboral es poco satisfecha o insatisfecha.
- El clima organizacional de los servicios del hospital es muy importante porque demuestran las condiciones internas sobre la motivación, trabajo en equipo, liderazgo, participación, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad; igualmente sobre las condiciones de la planificación y dirección, manejo de normas y reglamentos, capacitación niveles de confianza y coordinación de las diferentes actividades.
- El nivel de satisfacción laboral está vinculado a la observación de las condiciones de infraestructura del hospital, a las carencias de medios y materiales para atender óptima o aceptablemente a la población demandante y en general, al cambio continuo de los Directivos que no determinan una administración, planificación y control permanente.
- Las estrategias para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de salud de esta institución, están referidas a la infraestructura apropiada, de los medios y materiales que permitan brindar una atención óptima y a la necesidad de estabilizar en periodos adecuados al personal directivo. Igualmente está definida que un mejor nivel de satisfacción de los trabajadores pasa por desarrollar una cultura institucional, democrática y participativa de los trabajadores, de una permanente capacitación y de las condiciones adecuadas de su desempeño profesional y a su calidad de vida, lo que a su vez contribuirá a mejorar la calidad de atención de salud a la población demandante.

2.1.3. Nivel Local.

- a. **Condori**, (2012), en su investigación "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria – Huancavelica" llegó a las siguientes conclusiones:
- El clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Acoria, Huancavelica; pues en el estudio realizado se puede ver que en el personal no se identifica con la institución en la que labora, de tal manera que cada trabajador solo se dedica a realizar su trabajo individualmente y no como un equipo de trabajadores de una organización como debería ser.
 - El clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en la organización en el caso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria es desfavorable, ya que el 64.7% (22) de los trabajadores manifiestan la falta de compromiso con la institución, en vista que no hay un compromiso claro por parte del alcalde de la municipalidad pues ante la ausencia frecuente del alcalde ante los problemas que se suscitan en dicho municipio, de tal manera los trabajadores se sienten desmoralizados por la ausencia del alcalde, así mismo creen que no existen buenas relaciones interpersonales existe una inadecuada administración racional del personal, esto por la inestabilidad laboral los cambios frecuentes de personal, la crítica destructiva y desconfianza que hay entre los trabajadores.
 - El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria es malo, ya que el 55% (19) de la población estudiada no busca mejorar los servicios brindados, esto porque los trabajadores no se identifican con las acciones que se realizan en el municipio, no buscan mantener el prestigio de la institución, no destacan la importancia de los canales de comunicación entre los miembros de la institución, pues la existencia de críticas, chismes que se perjudican entre trabajadores, razón por la cual solo se dedican a cumplir con las funciones que le corresponde a cada trabajador, disminuyendo así la productividad de los trabajadores.

2.2. BASES TEÓRICAS

Para **Amorós E. (2007, p. 6)**, "La mayoría de nosotros nacemos y morimos en una o varias organizaciones. Nos educan y trabajamos en ellas. Durante nuestra vida somos formados, controlados, recompensados e inclusive castigados en ellas. Podemos

definir que la organización es una unidad social coordinada de forma consciente, conformado por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas. Pero para que exista una organización no basta con el conjunto de personas; ni siquiera es suficiente que todas ellas posean un propósito en común. Lo realmente decisivo es que dichas personas se organicen o coordinen sus actividades, ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diversas, estimen todas ellas que les interesa conseguir. En las organizaciones desarrollan su trabajo los que llamamos gerentes, que son los individuos que supervisan las actividades y logran determinadas metas por medio de las demás personas, a las que se les llama subordinados”.

Para **Stephen P. Robbins (2004, p. 9)**, “El comportamiento organizacional es un campo de estudio. Esto significa que es un área concreta de la experiencia con un cuerpo común de conocimientos. ¿Qué estudia?. Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructuras... para resumir nuestra definición diremos que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y la forma en que ese comportamiento afecta el desempeño de la misma” El comportamiento organizacional se ha interesado en tres acciones, la individualidad el trabajo grupal y la estructural. Estos términos, referidos a la actitud hacia su trabajo. Una persona con gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquellas que se sienten insatisfechas albergan actitudes negativas. Cuando hablamos de actitudes de los empleados, por lo regular nos referimos a la satisfacción laboral.

Para **Dubrin (2004)**, citado por **Ramos C. (2013, p.7)** “hace referencia que el comportamiento organizacional, es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del Comportamiento Organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta”.

Para **Chiavenato (2008, p. 25)**, “En realidad no toda la organización se comporta como un sistema abierto, sino solamente una parte de ella. La estructura y el comportamiento organizacional son variables dependientes, mientras que el ambiente y la

tecnología son variables independientes. El ambiente impone a la organización desafíos externos, mientras que la tecnología impone desafíos internos”.

Para **Daft R. (2011, p. 36)** indica que “el comportamiento organizacional es el micro enfoque para las organizaciones porque se enfoca en los individuos dentro de las organizaciones como las unidades de análisis relevantes. El Comportamiento Organizacional examina conceptos como la motivación, el estilo de liderazgo y la personalidad, y se ocupa de las diferencias cognitivas emocionales entre las personas dentro de las organizaciones”.

Para **Blanchard y O'Connor (2005, p. 5)**, “Tal vez más que en ninguna época anterior, una organización tiene que saber hoy qué representa y con qué principios va a operar. Un comportamiento organizacional basado en valores ya no es una interesante elección filosófica: hoy es un imperativo para la supervivencia la mezcla particular de dilemas en que una empresa competidora se desenvuelve en nuestra época exige que su éxito descansa en su eficiencia. Una vez que la organización tenga una clara visión de su misión y sus valores, cuenta con una base sólida para evaluar sus prácticas administrativas y ponerlas de acuerdo con la misión y los valores expresados”. Hace referencia que el recurso humano es lo que da vida y fuerza a una organización, un conjunto de paredes, máquinas y capital, no es nada, sin el talento humano investido de valores. Absorber la complejidad de una organización derivada de las crecientes necesidades de adaptación, encauzar la visión estratégica hacia donde debe ir la empresa en el futuro, alinear la visión personal de los colaboradores a la visión de la empresa, comprometer a su gente, integrar la dirección estratégica con la política de personas, buscando el desarrollo del compromiso, generando lealtad, involucramiento por el rendimiento profesional de calidad, es el reto del día a día.

Para **Stephen P. Robbins (2009, p. 293)**, “El comportamiento organizacional se centra en tres áreas importantes: primero, el comportamiento organizacional considera el *comportamiento individual*, basándose sobre todo en contribuciones por parte de los psicólogos, esta área incluye cuestiones como actitudes, la personalidad, la percepción el aprendizaje y la motivación, segundo el comportamiento organizacional se enfoca en el *comportamiento de grupo*, que incluye normas, roles crecimiento del equipo, liderazgo y conflicto. Nuestro conocimiento sobre los grupos viene básicamente del trabajo de

sociólogos y psicólogos sociales. Por último el comportamiento organizacional también examina los aspectos organizacionales que incluyen estructura, cultura y política, y prácticas de recursos humanos". Aunque aún existe mucho debate sobre la importancia relativa de cada uno, parece que se coincide en que el comportamiento organizacional incluye los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y el poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y procesos de grupo, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, proceso de cambio, conflicto, diseño del trabajo y tensión laboral.

2.2.1. Relación de las ciencias con el comportamiento organizacional.

Psicología, Disciplina que estudia el comportamiento de los seres humanos, su contribución está en el aprendizaje, la motivación, personalidad, percepción, entrenamiento, eficacia de liderazgo, satisfacción en el trabajo, toma de decisión individual, evaluación del rendimiento, medición de la actitud, selección del empleado, diseño del trabajo, entre otros. Es **Elton Mayo**: quien realiza estudios en: La Psicología a los estudios organizacionales. "La psicología surge a principios del siglo XX, la escuela de las relaciones humanas visualiza a la organización como un sistema social, que contiene a una organización humana que modela y recrea constantemente la organización técnica para alcanzar más efectivamente el propósito económico común o para asegurar un grupo de individuos trabajando juntos hacia un fin común. También se puede mencionar que una aportación adicional importante de la psicología a los estudios organizacionales es el estudio del líder y del liderazgo". Fue extraído de www.monografias.com/trabajos42/psicologiaorganizacional/shtml. 25/02/2016.

Sociología, Hay para quienes es una ciencia que estudia los mecanismos de la lucha por la vida, de la selección natural en las sociedades humanas, mientras que para otros es la ciencia de la cooperación humana; unos la plantean como una ciencia de la sociedad global y otros la reducen al estudio de las pequeñas interacciones cotidianas. "Entendido en un sentido amplio, la sociología es la ciencia que estudia la realidad social en todas sus formas y aspectos y fenómenos, relaciones, estructuras, sistemas, actitudes y conductas sociales" lo define (Baigorri 2004 p 15).

Antropología: Es el estudio de las sociedades para aprender acerca de los seres humanos y sus actividades, la unidad de análisis es el sistema de la organización y su contribución se da en los valores y actitudes comparativos y el ambiente organizacional.

2.2.2. Objetivos del Comportamiento Organizacional.

Son cuatro los objetivos siendo ellos: describir, entender, predecir y controlar ciertos fenómenos:

Describir, El primer objetivo es describir sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

Entender, por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarían mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados aprenden sondear en busca de explicaciones.

Predecir, el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del Comportamiento Organizacional. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados serán dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones preventivas).

Controlar, al menos en parte, y desarrollar ciertas actividades humanas en el trabajo.

Algunas personas temen que las herramientas del Comportamiento Organizacional se usen para limitar su libertad y privarlas de sus derechos. Aunque ello es posible, también resulta improbable, ya que las acciones de los administradores están sujetas hoy a revisiones profundas. Los administradores tienen que recordar que el Comportamiento Organizacional es una herramienta humana para beneficio de los seres humanos. Se aplica de manera amplia a la conducta de las personas en todo tipo de organizaciones, como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios. Donde haya organizaciones, existe la necesidad de describir, entender, predecir y mejorar la administración del comportamiento humano.

2.2.2.1. Cultura Organizacional.

Conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano; se tiene entre nuestra cultura las siguientes expresiones: Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura. "cuando habitualmente el concepto cultura se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización". (Bretones & Mañas, 2008, p. 69).

Por varias razones, la Cultura Organizacional es importante para el éxito de una organización. Confiere identidad organizacional a sus empleados, es decir, una visión definitoria de lo que representa la organización. También es una fuente importante de estabilidad y continuidad de la organización, con lo que brinda una sensación de seguridad a sus miembros. El efecto de la Cultura Organizacional en el comportamiento de los empleados es difícil de establecer. Algunas investigaciones indican que debe existir, y existe, una relación positiva entre ciertas culturas organizacionales y el desempeño. El acuerdo con la cultura de una organización debe resultar en un mayor grado de cooperación, aceptación de la toma de decisiones y el control, comunicación y compromiso con el empleador.

La administración del comportamiento efectiva, que crea todo el tiempo un ambiente sustentador en la organización, ayuda a generar actitudes favorables; teniendo en cuenta la importancia de las relaciones de las personas, los grupos y su comportamiento dentro de la organización pues está claro que las actitudes de los empleados son muy importantes para las organizaciones, pues cuando las actitudes son negativas, constituyen tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa que contribuye a las dificultades futuras de las mismas. El deterioro de las actitudes puede originar huelgas, desaceleración del trabajo, ausentismo y mayor rotación del personal. También suele ser parte de las quejas, el rendimiento bajo, la baja calidad de los productos y un deficiente servicio a usuarios, robos de los empleados y problemas disciplinarios. Los costos organizacionales relacionados con las actitudes inadecuadas de los empleados pueden afectar gravemente la competitividad.

La mayoría de las organizaciones suelen explicar el comportamiento de sus integrantes en términos exclusivamente individuales. Cuando alguien se comporta de una

determinada manera se dice que el empleado es así, que desgraciadamente tiene una personalidad conflictiva, que así ha sido educado, que no está motivado porque no gana lo suficiente. Que carece de sentido intentar modificar a la persona, etc. y ello sólo ocurre en las organizaciones. (Flores, 2005, p. 259).

De igual manera en el caso de los grupos es necesario entender que los grupos tienen propiedades propias y difieren de los correspondientes a los individuos que los conforman, son dinámicos, pues se forman, cambian y se desintegran. En un grupo, no puede hablarse de que se trata sólo de dos personas, ya que no podría considerarse a esas dos personas sin incluir su relación. Son muchas formas de clasificar a los grupos. Existe una diferencia clave entre los grupos formales, que establecen las organizaciones y que poseen una identidad pública y un objetivo por alcanzar, y los grupos informales, que surgen con base e intereses comunes, proximidades y amistad. Dichos grupos son formaciones espontáneas en el ambiente del trabajo que aparecen en respuesta a la necesidad de tener contacto social, sin embargo es posible hacer clasificaciones más finas de los grupos como de mando, tarea, interés y amistosos.

Para la Cultura Organizacional, los valores: son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores; siendo éstos la columna vertebral de los comportamientos.

Según Robbins & Judge (2009) "Los valores son importantes para el estudio del Comportamiento Organizacional debido a que dan el fundamento para la comprensión de las actitudes y motivación de las personas, porque influyen en nuestras percepciones".

El buen o mal funcionamiento de la organización está determinado por la solidez de sus valores, los cuales funcionan como una especie de sistema operativo que nos indica la forma adecuada para solucionar necesidades, y nos permite asignarle prioridad a cada una. Proporcionan un sentido de dirección común para todos los miembros y establecen directrices para su compromiso diario. Los valores también inspiran la razón de ser de cada organización. Debe comunicarse mejor cuál es el sistema de valores de la organización, que permita que existan criterios unificados que compacten y fortalezcan los intereses de todos. La compatibilidad de los valores personales con los valores organizacionales conlleva a una alta satisfacción personal con el trabajo. Los objetivos de la organización y los de sus miembros cobran mayor significado e importancia. Si ambos

tipos de valores se distancian, la cultura de la organización se debilita y sus miembros comienzan a sentirse desintegrados. Por otro lado, las organizaciones están sujetas a dinámicas y presiones diversas. Así que sus valores no se forman de una vez y para siempre. Ellos necesitan ser recreados, fortalecidos o modificados, según evoluciona la organización.

2.2.3. Teorías del Comportamiento Organizacional.

- **Teoría de Rensis Likert.**- menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Likert, señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización las cuales influyen en la percepción individual del clima organizacional:
- **Variables Causales:** son las variables independientes de las que dependen el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos por la organización. Incluyen sólo aquellas variables controlables por la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conductas.
- **Variables intervinientes:** reflejan el clima interno de la organización. Afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están el desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones.
- **Variables de resultado:** son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos calidad y utilidades.

2.2.4. Componentes del Comportamiento Organizacional.

- **Influencias ambientales:** los participantes externos de la empresa y las fuerzas que crean presiones, exigencias y expectativas para las organizaciones son numerosos y cambian con más rapidez que nunca.
- **Procesos individuales:** las personas hacen suposiciones sobre los individuos con los que trabajan, supervisan, o pasan tiempo en actividades de recreación. El

comportamiento individual es la base para el desempeño de la organización, este es decisivo para una administración efectiva.

- **Proceso de grupo e interpersonales:** Es la comprensión y dirección de grupos y procesos sociales, la mayor parte del tiempo se dedican a interactuar con lo demás, los integrantes de un equipo tienen que ser hábiles en la eliminación de barreras para alcanzar metas.
- **Procesos organizacionales:** Comprensión y dirección de procesos y problemas organizativos. Todos los empleados deben entender con claridad sus tareas y el diseño de la organización" extraído de la www.slideshare.net/.../Comportamiento-Organizacional-estructura-personalidad-actitudes-y-percepción. Consultada 20/04/2016.

2.2.5. Satisfacción Laboral.

Durante nuestra permanencia en los claustros universitarios y las materias que en ella se han impartido alimentado por la literatura se puede indicar, que la variable Satisfacción laboral es una actitud que poseemos enfocada hacia el trabajo que realizamos, esta actitud es de gran importancia ya que tiene un impacto positivo con lo cual mejora el clima organizacional y por ende al logro de los objetivos de la empresa o institución, a continuación se expone lo que diversos autores exponen en referencia a la variable Satisfacción laboral.

Según **Castillo O. (2010, p. 134)** "¿El hombre debe trabajar motivado? La respuesta es simple: sí. La satisfacción puede llevar al individuo a manifestarse a favor de determinado trabajo siempre y cuando el trabajo le proporcione los satisfactores que el individuo requiere para sí mismo o para su familia. Debido a que el trabajo es permanente y el individuo pasa el mayor tiempo en él, es necesario, entonces, que éste se haga de acuerdo a las múltiples condiciones que requerirá el esfuerzo para tal logro". El autor refiere entre otras cosas que es necesario que las instituciones deben de tomar en consideración por ejemplo las remuneraciones, las condiciones del ambiente de trabajo, entre otras que permitirán que el trabajador realice su trabajo en condiciones favorables que le permitan ofrecer lo mejor de sí, a fin lograr los objetivos trazados por la institución.

Según **Sikula (2009, p. 595)** refiere que la satisfacción en el trabajo viene a constituirse en “una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que éste detenta resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades Humanas”, cuando una persona encuentra dentro de una organización una respuesta adecuada a sus necesidades, entonces se podrá postular que está satisfecho con la labor que realiza.

La satisfacción laboral, como la percepción que tiene los individuos, del intercambio hombre-hombre y hombre-organización, que podrá ser detectado como satisfecho o insatisfecho, dependiendo de las recompensas, de reconocimiento recibido y de la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas por los individuos dentro de su organización.

Diversos autores en sus investigaciones han planteado coincidencias y/o divergencias en relación a diversos factores de satisfacción laboral: políticas y prácticas, condiciones físicas del medio ambiente, oportunidades de promoción, relaciones y destrezas del supervisor, características, demandas y volumen de trabajo, autoridad, creatividad responsabilidad, valores morales reconocimiento y confianza.

Según **Robbins** indica que los factores centrales que favorecen la satisfacción laboral son: un trabajo mentalmente inteligente, premios equitativos y buenas relaciones con los colegas; los premios, la naturaleza del trabajo. El apoyo del superior y las relaciones entre iguales. Se puede inferir que la satisfacción recibirá un influjo positivo si la estructura de la organización coincide con la preferencia del empleado por autonomía o certidumbre, si el trabajo corresponde estrechamente al modelo de características del punto, si el estrés laboral es bajo, si el sistema de evaluación del desempeño es justo, si el espacio del trabajo es adecuado, si los premios son equitativos y si hay coincidencia entre los valores del individuo y los de la organización.

2.2.6. Teorías de la Satisfacción Laboral. Definiciones:

- **Alva citado por Newtrom (2009)** Señalan que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, manifestado como una respuesta afectiva hacia el trabajo, percibida o valorada por el empleado.

- **Palma Carrillo, S., (2006)** Define la satisfacción laboral como la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.
- **Koontz (2005)** Definen a la satisfacción en el trabajo como un elemento que refuerza notablemente la moral lograda cuando una empresa es capaz de hacer una buena labor sabiéndose apreciada por los demás, donde el interés y el entusiasmo forman parte de esta satisfacción pero pueden estar influenciadas o no por una motivación.
- **Gurin, Veroff, Feld (2003)** Definen que, satisfacción en el trabajo es la capacidad de lograr un trabajo interesante y motivador, alcanzando un buen rendimiento que permite tomar decisiones. Las tareas más variadas requieren mayor responsabilidad produciendo elevada satisfacción laboral que una actividad rutinaria y repetitiva.
- **Palma, S. (2002).** Refiere con respecto a la definición de satisfacción laboral que es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos

2.2.6.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades:

Basada en la afirmación de que la gente está motivada por los deseos de satisfacer una serie de necesidades generales. Dichas necesidades son: fisiológicas o de supervivencia y confianza, sociales de autoestima y de auto actualización o autorrealización de acuerdo a Maslow, su creador, una necesidad que permanece insatisfecha mucho tiempo mueve a la persona a actuar para satisfacer dicha necesidad, una vez satisfecha la necesidad, ésta tendrá poco poder adicional para motivar o satisfacer a otra persona.

2.2.6.2. Teoría de la satisfacción de la Necesidad:

Su creador, McClelland, utilizó las necesidades humanas como unidad básica de análisis y señaló las necesidades: a) de logro, como impulso de sobresalir, de alcanzar el

logro en relación con un conjunto de niveles de luchar por el éxito; b) de poder, como la necesidad de hacer que otros muestren una conducta que de lo contrario habrían hecho; y c) de afiliación como el deseo de establecer relaciones interpersonales, amistosas y estrechas.

2.2.6.3. Teoría de la Equidad:

De acuerdo con esta teoría, cuatro percepciones diferentes pueden influir en la evaluación individual de una situación: a) la percepción que una persona posee de sus propios insumos en una situación dada; b) las percepciones personales de los insumos de otra con la cual se compara; c) las percepciones que una persona tiene de sus resultados en comparación con los resultados obtenidos por otros.

2.2.7. Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral.

2.2.7.1. Reconocimiento.

Munch L. (2007, p 81), nos manifiesta en referencia a la dimensión reconocimiento "Reconocimiento, surge de la necesidad de que el trabajo sea debidamente reconocido como algo importante. Se relacionan más con la autoestima y el aprecio del trabajo realizado. Estas pueden satisfacerse a través de ascensos, promociones, incentivos, premios y reconocimientos"

Chiavenato I. (2007, p 51) en referencia a nuestra dimensión refiere: "Son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal". Podemos entonces indicar que comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrece el desafío y tienen significado en el trabajo. Es necesario durante la administración de un grupo humano esperar que las personas merezcan un reconocimiento y recompensa de la organización, como incremento de salario, beneficios e incentivos, pero no solo debemos de ver desde esa perspectiva sino reconocer sus vacaciones, los ascensos a puestos más elevados que le permitan contar con un mejor salario y prestaciones más altas, podría pensarse si el personal es contratado en tratar de mantenerlo en el puesto, la transferencia a puestos laterales más

desafiantes o a otros que lo lleven a un crecimiento. Estas son algunas de las formas que las instituciones como podría ser el caso de la Universidad Nacional de Huancavelica que puedan reconocer a los actuales servidores.

2.2.7.2. Responsabilidad.

Herzberg citado por Chiavenato (2007, p 54) "Para que haya mayor motivación en el trabajo, propone el enriquecimiento de las tareas (job enrichment), que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto". En toda institución el recurso humano dentro es quien aporta con sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etc., cumpliendo cargos como directores, gerentes, docentes universitarios, empleados, personal de servicio o técnicos en las cuales desempeñan papeles muy distintos donde están inmersas la autoridad y la responsabilidad que la institución nos otorga a la hora de otorgarnos un contrato laboral. Bajo ciertas condiciones, el hombre promedio no sólo aprende a aceptar, sino también a buscar responsabilidades. Las personas tienen motivación básica, potencial para desarrollarse, patrones de comportamiento adecuados y están plenamente capacitados para asumir responsabilidades. Queda en manos entonces de la administración la de proporcionar las condiciones para que las personas reconozcan y desarrollen por sí mismas estas características, las tareas asignadas por la institución no es nada más que la interdependencia del puesto con los del resto de la organización y la participación de su trabajo en la actividad general de la institución, cuanto mayor es el significado de la tarea, tanto mayor es la responsabilidad que experimenta en su responsabilidad consigo mismo y con la sociedad.

La asignación de un nuevo puesto de trabajo implica que la responsabilidad, a de incrementarse pero esto, como trabajador lo asume como un reto a superar y seguir escalando dentro de la pirámide de la institución, entonces la percepción de la responsabilidad, es la de profundidad con lo que el trabajador se siente relacionado con los resultados del trabajo desempeñado.

No debemos de olvidar que la administración debe delegar responsabilidades a cada uno de los trabajadores, no importando si este es el de limpieza, o el más alto

gerente o director; el logro de los objetivos recaerán sobre todos, de ocurrir lo contrario también debe ser de responsabilidad de todo el personal.

2.2.7.3. Trabajo en equipo.

Chiavenato I. (2007, p 106) "En Japón el empleo es vitalicio, existe estabilidad en el empleo y la empresa funciona como una comunidad humana en estrecha vinculación y participación mediante el trabajo en equipo". En nuestras instituciones locales el trabajo debe dejar de ser individualizado y limitado, debiendo convertirse en un verdadero ejercicio social de intercambio de ideas y experiencias.

2.2.7.4. Relaciones interpersonales.

Chiavenato I. (2007, p 108) "Las relaciones interpersonales se basan en la confianza mutua entre las personas y no en esquemas formales (como descripciones de puestos, relaciones formales previstas en el organigrama etc.). el sistema estimula la participación y el compromiso grupal de manera que las personas se sientan responsables de lo que deciden y de lo que hacen en todos los niveles organizacionales".

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. Hipótesis General

El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.
- El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

- El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.
- El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Actitud:

Son enunciados de evaluación favorable o desfavorable de los objetos, personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo. Cuando digo, me gusta mi trabajo, expreso mi actitud hacia el trabajo.

Ausentismo:

Es importante para una organización mantener bajo el ausentismo. Evidentemente es difícil que una organización opere de manera uniforme y fluida, y que alcance sus objetivos si los empleados no se presentan a su trabajo. Se interrumpe el flujo de trabajo y, con frecuencia, deben posponerse decisiones importantes.

Como tal, la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia.

Conceptualización, habilidad para combinar la información que proviene de diversas fuentes, integrarla en situaciones y contextos más generales y aplicarla a temas nuevos o en todo caso que sean más amplios. Los que tengan esta destreza tienen la posibilidad de identificar temas claves y diagnosticarlos.

Control:

Después que se establecen las metas, se formulan los planes, se delinee los arreglos estructurales, se contrate, entrene y motive al personal, aún existe la posibilidad de que se haya cometido un error. Es en este punto donde se pone de manifiesto esta función, para monitorear las actividades y asegurar así que se está consiguiendo lo planeado y corregir a tiempo cualquier desviación significativa.

Correr riesgos:

Se refiere a la disposición de asumir contingencias razonables, reconociendo y capitalizando oportunidades, al mismo tiempo que se observa la posibilidad de resultados negativos y se supervisa el avance hacia las metas.

Creación de la visión,:

Se refiere a la posibilidad de comprender el potencial de una compañía o uno o más de sus departamentos e imagina rutas innovadoras que se puedan seguir.

Creatividad:

Facultad de innovar y brindar soluciones novedosas a los problemas que se presenten, así como a iniciar y adaptarse al cambio; además incluye la opción de repensar las posiciones en juego, como respuesta a exigencias cambiantes que se presenten en la empresa o en algunos de sus departamentos.

Dirección:

Los gerentes son los encargados de motivar a sus subordinados, así como de dirigirlos, de seleccionar los mejores canales de comunicación, mediante los cuales resuelven los conflictos que se presenten en la organización.

Las actitudes son complejas. Si se pregunta a las personas sobre su actitud hacia la religión, hacia la organización para la cual trabajan, quizá se reciba una respuesta esencial, personas probables que las razones que subyacen a la respuesta sean complejas. A fin de entender a fondo las actitudes, se necesitan sus propiedades fundamentales.

Liderazgo:

Es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización. Debido a que los puestos directivos vienen acompañados de cierto grado de autoridad formalmente asignada, una persona asume un rol de liderazgo sólo debido a la posición que tiene en la organización.

Motivación:

Es el proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general, se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo.

Organización:

El gerente se encarga de determinar cuáles son las labores que deben realizarse, quién las llevará a cabo, cómo se agruparán las tareas, quién reportará a quién y por último quién tomará las decisiones.

Planeación:

El gerente se encarga de definir las metas organizacionales. Del mismo modo determina la estrategia general para alcanzarlas y de desarrollar una jerarquía comprensible de los planes, con la finalidad de integrar y coordinar actividades.

Productividad:

Una organización es productiva si alcanza sus metas y lo hace transformando los insumos en productos al costo más bajo posible.

Rotación:

Un alto grado de rotación en una organización significa un incremento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación. También puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización cuando el personal conocedor y experimentado se va y entonces se hace necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad.

Satisfacción con el trabajo:

La variable de satisfacción con el trabajo se define como la diferencia entre la remuneración que reciben los trabajadores y la que ellos creen que deberían recibir. A diferencia de las tres variables anteriores, la satisfacción con el trabajo representa una actitud, en lugar de un comportamiento.

Técnicas:

Es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia adquirida. Muchas personas pueden poseer un alto grado de habilidades técnicas, sin embargo son incompetentes si se les observa desde el punto de vista interpersonal.

Valores:

Convicciones fundamentales acerca del nivel personal y social de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro modo opuesto o inverso.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

2.5.1. Variable 1.

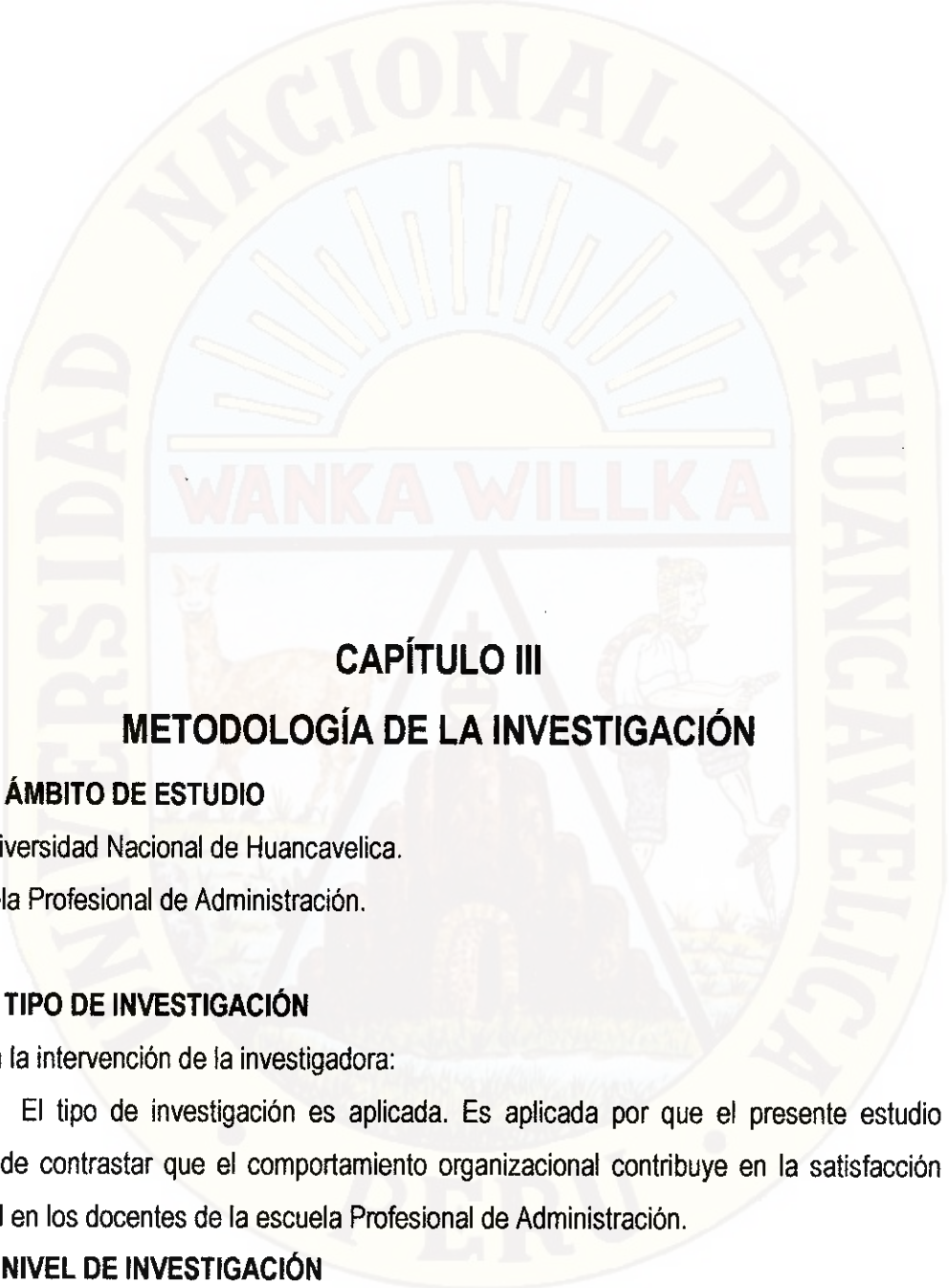
Comportamiento Organizacional

2.5.2. Variable 2.

Satisfacción Laboral

2.6 DEFINICIÓN OPERATIVA DE LAS VARIABLES E INDICADORES

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Describir	Es el modo en que se conducen las personas	Intervalo
		Comprender	Porque las personas se comportan como lo hacen	Nominal Todo, Medio, Regular, Nada
		Predecir	La conducta futura de los empleados	Nominal Si, No
		Controlar	Al menos parcialmente las actividades humanas	Ordinal Eficiente, Bueno, Regular, Malo
VARIABLE DEPENDIENTE	SATISFACCIÓN LABORAL	Reconocimiento	Existe equidad al otorgar reconocimiento al personal. Se cubre las expectativas del maestro en el otorgamiento de reconocimiento.	Ordinal Mucha satisfacción, Poca satisfacción, insatisfecho.
		Responsabilidad	Se le brinda oportunidad de realizar variedad de tareas orientadas al logro de los objetivos institucionales. Se le ofrece oportunidades para desarrollar las habilidades y destrezas.	Ordinal Mucha satisfacción, Poca satisfacción, insatisfecho.
		Trabajo en equipo	Existe una atmosfera de confianza entre el personal. Realizan trabajo en equipo.	Ordinal Mucha satisfacción, Poca satisfacción, insatisfecho.
		Relaciones interpersonales	Se promueve el intercambio de información formal y sistemática del personal. Se propicia las buenas relaciones interpersonales entre el personal de la institución.	Ordinal Mucha satisfacción, Poca satisfacción, insatisfecho



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La Universidad Nacional de Huancavelica.
Escuela Profesional de Administración.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la intervención de la investigadora:

El tipo de investigación es aplicada. Es aplicada por que el presente estudio pretende contrastar que el comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela Profesional de Administración.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se desarrolló a un nivel de estudios Correlacionales, ya que el propósito de la investigación es contrastar que el comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela Profesional de Administración.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Método General

Método científico

Se utilizará este método para descubrir o determinar las propiedades del objeto del estudio, encontrando un conjunto de formas que se utilizan en la adquisición y elaboración de nuevos conocimientos, operando así con conceptos, definiciones, variables e indicadores que son los elementos básicos que proporcionan los recursos e instrumentos intelectuales.

3.4.2. Métodos Específicos

a. **Método Inductivo.** Cuyos procedimientos son:

- Formulación del principio o la ley
- Estudio comparativo de casos particulares
- Comparación del principio o la ley

b. **Método Deductivo.** Cuyos procedimientos son:

- Observación de los hechos
- Análisis de los hechos
- Formulación de la hipótesis

c. **Método Hermenéutico**

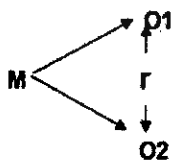
Este se aplicará para la interpretación de las citas bibliográficas, lo cual hace que la investigación sea más comprensible para él quien lo revise.

d. **Método Descriptivo**

Su utilización se desarrollará de acuerdo a las necesidades de la muestra establecida y/o relacionada a nuestro contexto sujeto al carácter científico.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es correlacional cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable 1.

Oy = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

3.6.1. Población

Hernandez R. (2014, p. 174) "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones...la población deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo"

La población para la presente investigación está integrada por los docentes contratados y nombrados para el periodo 2015 de la Universidad Nacional de Huancavelica.

3.6.2. Muestra

Hernandez R. (2014, p. 175) "la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población".

Para el presente trabajo la muestra es no probabilística ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad (dirigida), la muestra se ciñe a la intención o propósito que tiene los investigadores.

La muestra está representada por los 16 docentes nombrados y contratados de las distintas categorías para el periodo 2015 de la escuela profesional de Administración.

3.6.3. Muestreo

El tipo de muestreo es el no probabilístico, debido a la naturaleza de la investigación.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizaron las siguientes técnicas y sus respectivos instrumentos:

a. La Observación:

Proceso sistemático por el cual se obtiene información relativa al tema investigado cuyo objetivo es la descripción y la interpretación de hechos observados.

b. La Entrevista:

Medio de recopilación de información mediante preguntas a las que debe responder el interrogado. Nos permitirá profundizar aspectos que requiere de mayor información y ayuda profesional en la investigación.

c. La Encuesta:

Se utilizará el tipo de cuestionario abierto en el que se formularán preguntas sin límite alguno que permita que el encuestado conteste con la mayor amplitud y precisión.

d. Fichaje:

Se utilizó el resumen, párrafo y comentario.

e. Análisis documental:

Técnica basada en fichas bibliográficas que tiene como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se procederá del modo siguiente:

- a.** Realizar la gestión y autorización para ejecución de trabajo de investigación de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- b.** Aplicar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario en la Escuela académico profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- c.** Se realizará la tabulación y codificación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis, síntesis, descripción e interpretación.
- d.** Los datos serán procesados estadísticamente haciendo uso del software estadístico IBM SPSS para Windows versión 22 y Microsoft office Excel 2013 los resultados hallados se pasaran a Microsoft Word 2013 para la presentación final de los resultados.
- e.** Una vez obtenidos los cuadros y gráficos estadísticos se procederá al análisis, síntesis, descripción, interpretación y discusión de los resultados obtenidos para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

a. Estadística descriptiva:

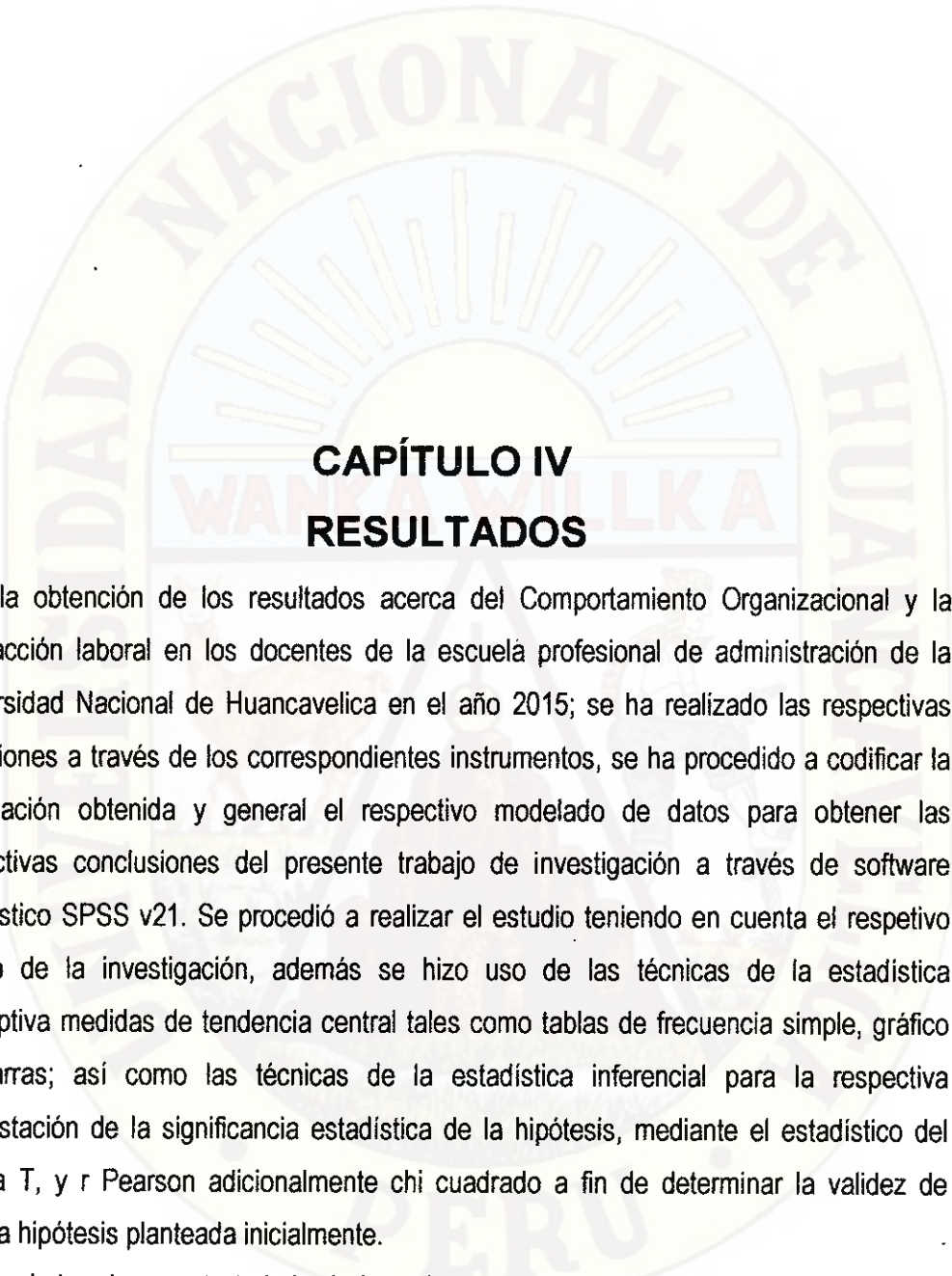
El análisis estadístico se realizará con en el paquete IBM SPSS para Windows versión 22 y Microsoft office Excel 2013.

b. Estadística inferencial

Conjunto de técnicas para la estimación estadística de las características de las poblaciones de las que se extraen las muestras que se analizan. Son propias de esta fase:

- La contrastación de hipótesis
- Las predicciones estadísticas.





CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Para la obtención de los resultados acerca del Comportamiento Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015; se ha realizado las respectivas mediciones a través de los correspondientes instrumentos, se ha procedido a codificar la información obtenida y general el respectivo modelado de datos para obtener las respectivas conclusiones del presente trabajo de investigación a través de software estadístico SPSS v21. Se procedió a realizar el estudio teniendo en cuenta el respectivo diseño de la investigación, además se hizo uso de las técnicas de la estadística descriptiva medidas de tendencia central tales como tablas de frecuencia simple, gráfico de barras; así como las técnicas de la estadística inferencial para la respectiva contrastación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante el estadístico del prueba T, y r Pearson adicionalmente chi cuadrado a fin de determinar la validez de nuestra hipótesis planteada inicialmente.

Por otro lado, el presente trabajo de investigación tuvo como unidades de análisis a 16 catedráticos entre nombrados y contratados; las cuales integran el personal académico de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica.

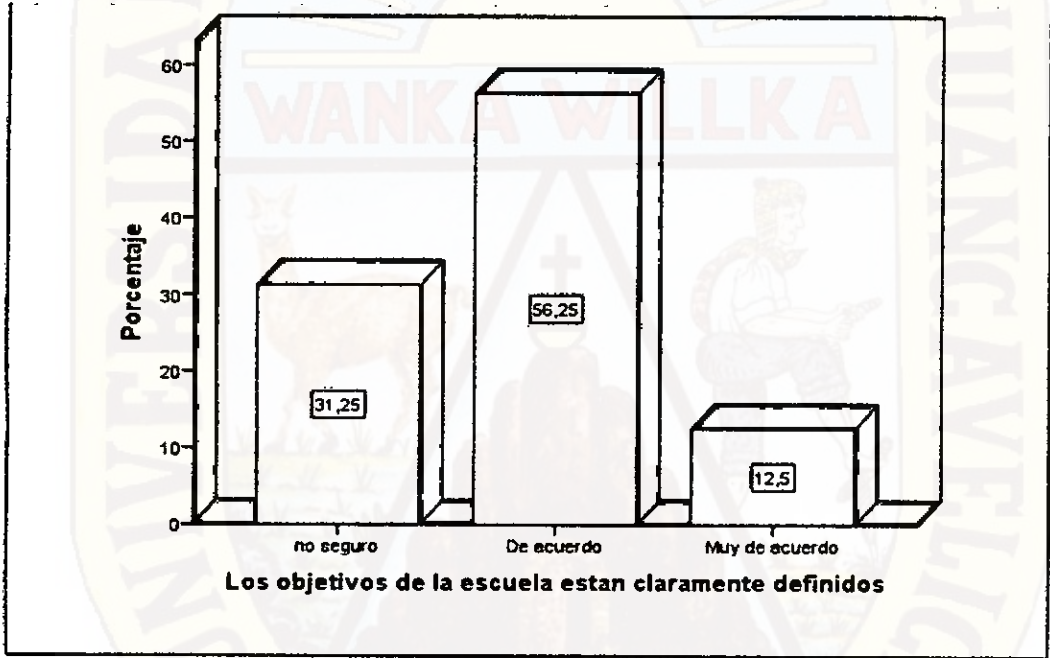
4.1. RESULTADOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.

Tabla N° 1

Pregunta N° 01. Los objetivos de la escuela están claramente definidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	5	31,3	31,3	31,3
	De acuerdo	9	56,3	56,3	87,5
	Muy de acuerdo	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: base de datos SPSS v21.

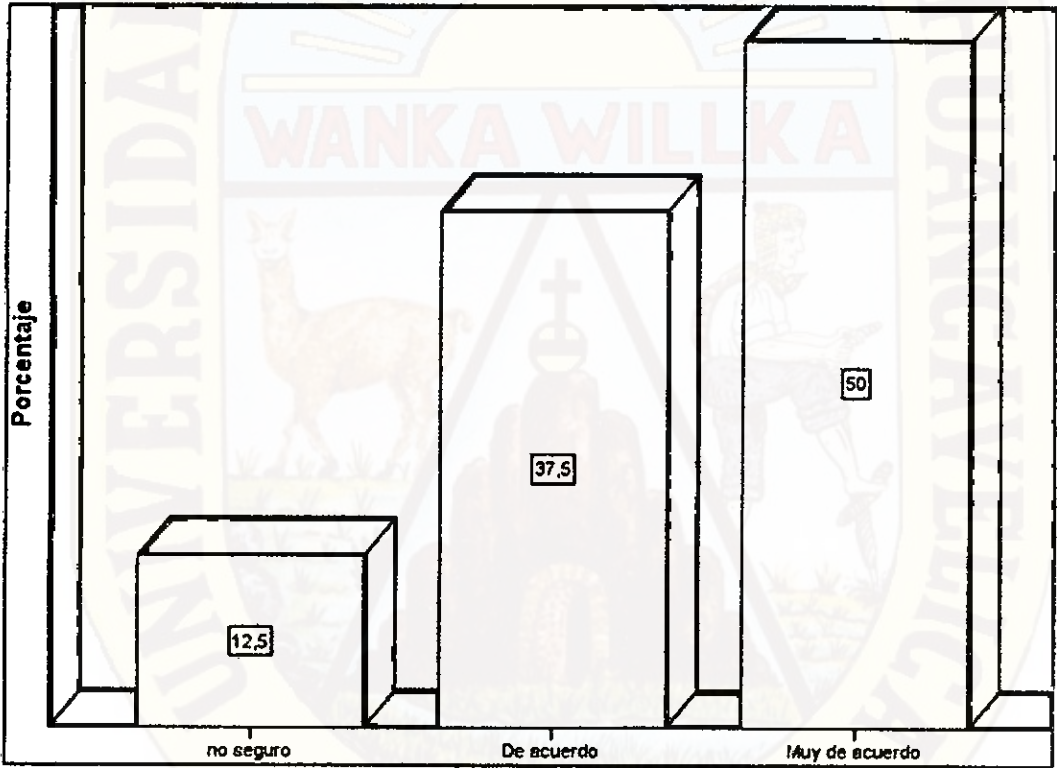
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 1, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, los objetivos de la escuela están claramente definidos, que 5 de los encuestados que representan un 31,25% indican que no estar seguro de si los objetivos están claramente establecidos; 9 de los encuestados que representan un 56,25% indican que están de acuerdo en que los objetivos de la escuela están claramente establecidos; y 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican estar muy de acuerdo en que objetivos están muy bien establecidos.

Tabla N° 2

Pregunta N° 02. Se y conozco específicamente que actividades debo realizar en la escuela

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	2	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	6	37,5	37,5	50,0
	Muy de acuerdo	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Se y conozco específicamente que actividades debo realizar en la escuela



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 2, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, se y conozco específicamente que actividades debo realizar en la escuela, que 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican que no estar seguro de conocer específicamente que actividades debo realizar en la escuela; 6 de los encuestados que representan un 37,5% indican que están de acuerdo en conocer específicamente en que actividades debe de realizar en la escuela;

y 8 de los encuestados que representan un 50,0% indican estar muy de acuerdo en conocer específicamente que actividades debe realizar en la escuela.

Tabla N° 3

Pregunta N° 03. Me siento aceptado por los otros profesores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	6,3	6,3	6,3
	no seguro	1	6,3	6,3	12,5
	De acuerdo	9	56,3	56,3	68,8
	Muy de acuerdo	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

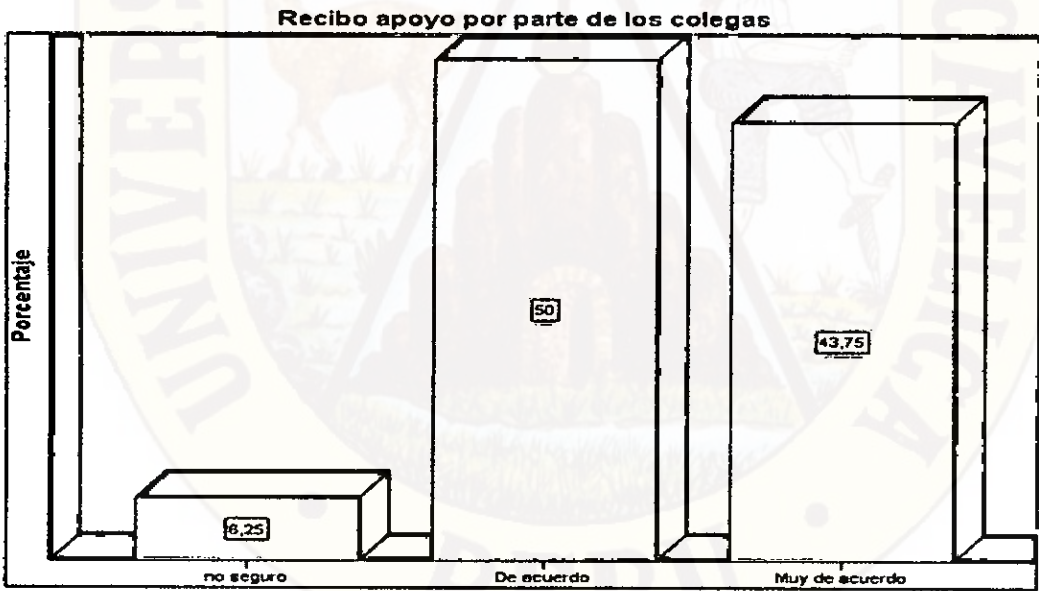
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 3, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, me siento aceptado por os otros profesores; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican estar en desacuerdo; 1 de los encuestados que representan un 6,2,5% indican no estar en acuerdo en ser aceptados por los otros profesores; 9 de los encuestados que representan un 56,25% indican estar de acuerdo en ser aceptados por los otros profesores; y 5 de los

encuestados que representan un 31,25% indican estar muy de acuerdo en que son aceptados por los otros profesores.

Tabla N° 4
Pregunta N° 04. Recibo apoyo por parte de los colegas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	1	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo	8	50,0	50,0	56,3
	Muy de acuerdo	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

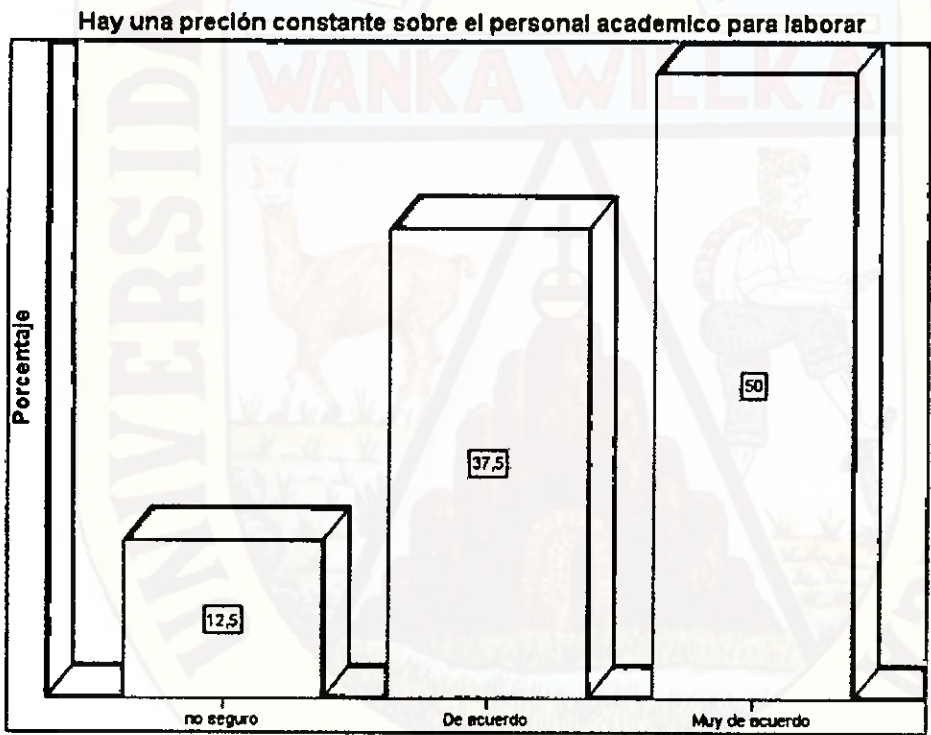
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 4, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, recibo apoyo por parte de los colegas; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican no estar seguro en recibir apoyo de los colegas; 8 de los encuestados que representan un 50,0% indican haber sido apoyados por sus colegas; y 7 de los encuestados que representan un 43,75% indican estar muy de acuerdo en haber recibido o recibir el apoyo de los colegas.

Tabla N° 5

Pregunta N° 05. Hay una presión constante sobre el personal académico para laborar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	2	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	6	37,5	37,5	50,0
	Muy de acuerdo	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

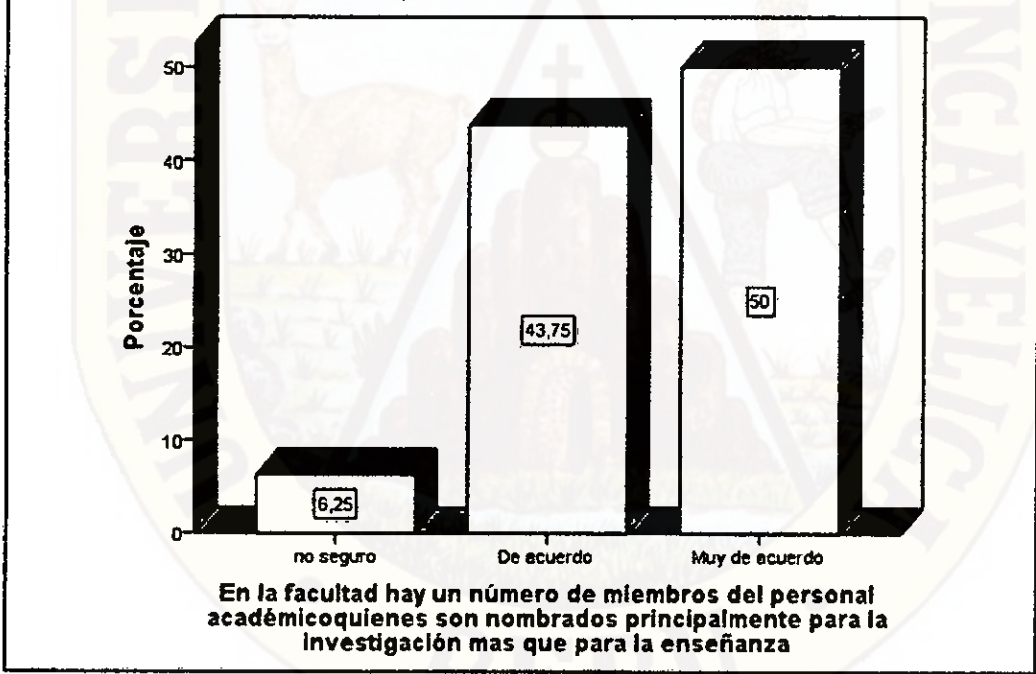
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 5, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, hay una presión constante sobre el personal académico para laborar; 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican no seguro en recibir de haya una presión constante sobre el personal académico; 6 de los encuestados que representan un 37,5% indican de que existe una presión constante de recibir una presión constante sobre el personal académico; y 8 de los encuestados que

representan un 50,0% indican estar muy de acuerdo en indican que reciben una presión constante sobre el personal académico.

Tabla N° 6
Pregunta N° 06. En la facultad hay un número de miembros del personal académico quienes son nombrados principalmente para la investigación más que para la enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	1	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo	7	43,8	43,8	50,0
	Muy de acuerdo	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

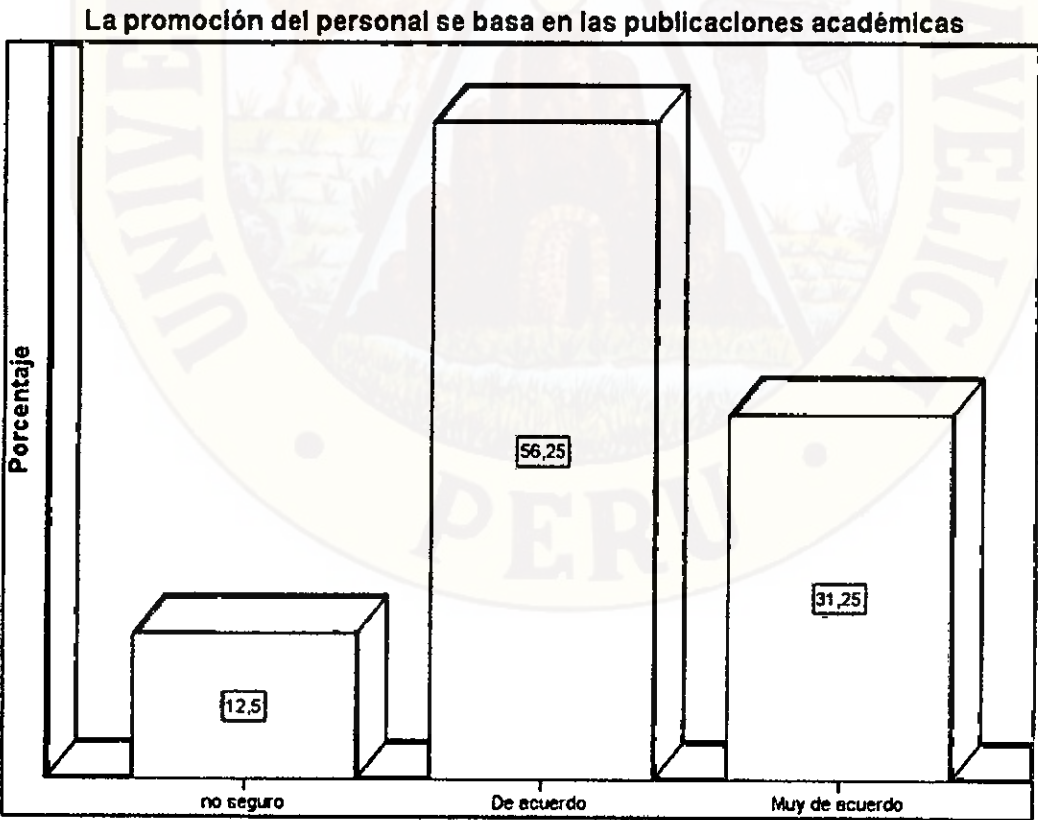
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 6, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, en la facultad hay un número de miembros del personal académico quienes son nombrados principalmente para la investigación más que para la enseñanza; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican que no existe personal nombrado dedicado exclusivamente a la

investigación; 7 de los encuestados que representan un 43,75% indican que existe personal nombrado dedicado exclusivamente a la investigación; y 8 de los encuestados que representan un 50,0% indican estar muy de acuerdo en que existe docentes nombrados que se dedican con mayor tiempo a la investigación que a la labor académica.

Tabla N° 7
Pregunta N° 07. La promoción del personal se basa en las publicaciones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	2	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	9	56,3	56,3	68,8
	Muy de acuerdo	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 7, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, la promoción del personal se basa en las publicaciones académicas; 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican que no es referencia para alguna promoción la publicación académicas; 9 de los encuestados que representan un 56,25% indican que se basan en la publicaciones académicas para las promociones del personal; y 5 de los encuestados que representan un 31,25% indican estar muy de acuerdo en que las promociones para el personal es requisito necesario para las publicaciones académicas.

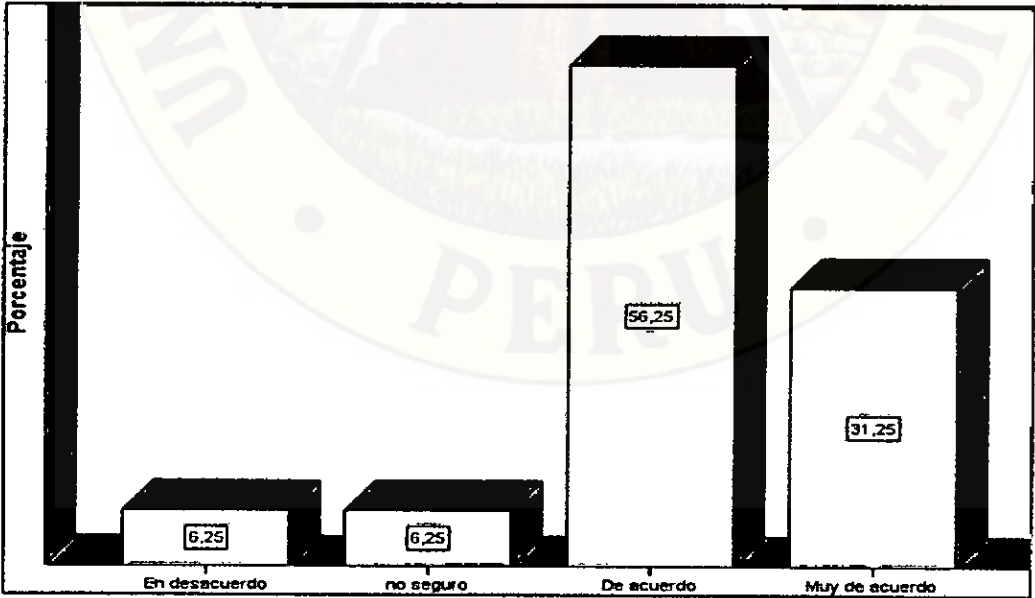
Tabla N° 8

Pregunta N° 08. Los profesores son sensibles a los intereses, necesidades y aspiraciones de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	6,3	6,3	6,3
	no seguro	1	6,3	6,3	12,5
	De acuerdo	9	56,3	56,3	68,8
	Muy de acuerdo	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

Los profesores son sencibles a los intereses, necesidades y aspiraciones de los estudiantes



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 8, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, los profesores son sensibles a los interés, necesidades y aspiraciones de los estudiantes; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indica estar en desacuerdo ya que los profesores no son sensibles ante los interés, necesidades y aspiraciones de los estudiantes; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indica que los profesores no son sensibles a los interés, necesidades de los estudiantes; 9 de los encuestados que representan un 56,25% indican que los profesores le prestan atención a los intereses, necesidades y aspiraciones de los estudiantes; y 5 de los encuestados que representan un 31,25% indican estar muy de acuerdo en que los profesores le prestan el interés, a las necesidades y aspiraciones de los estudiantes.

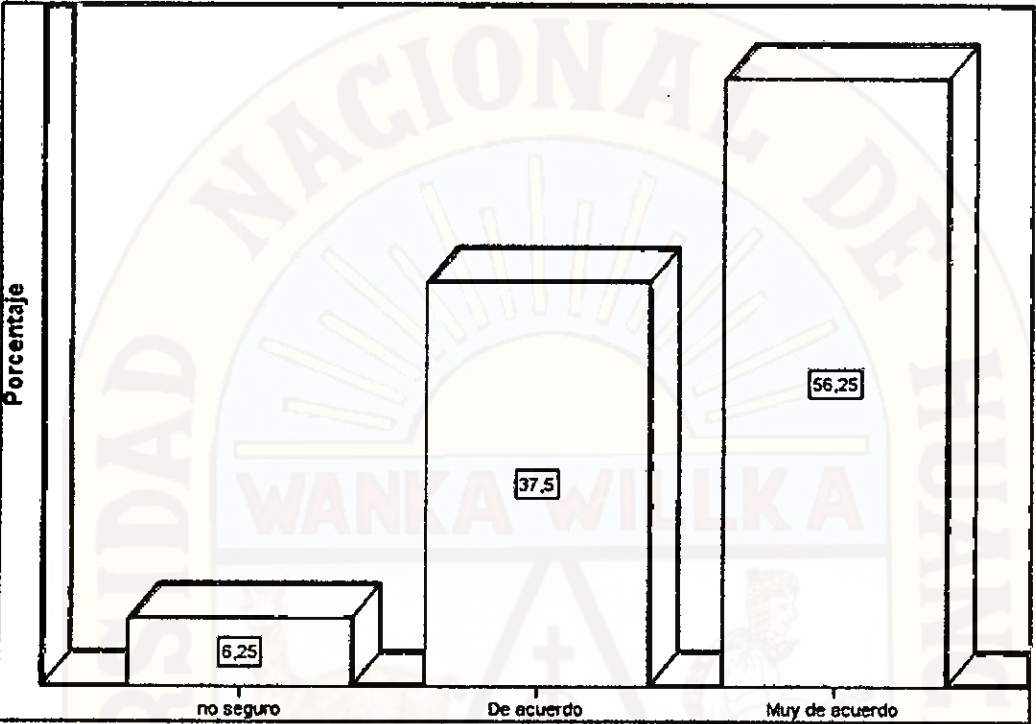
Tabla N° 9

Pregunta N° 09. Al contratar a nuevos miembros del profesorado, se le da tanta importancia a sus habilidades para enseñar como a sus contribuciones en el campo académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	1	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo	6	37,5	37,5	43,8
	Muy de acuerdo	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

Al contratar a nuevos miembros del profesorado, se le da tanta importancia a sus habilidades para enseñar como a sus contribuciones en el campo académico



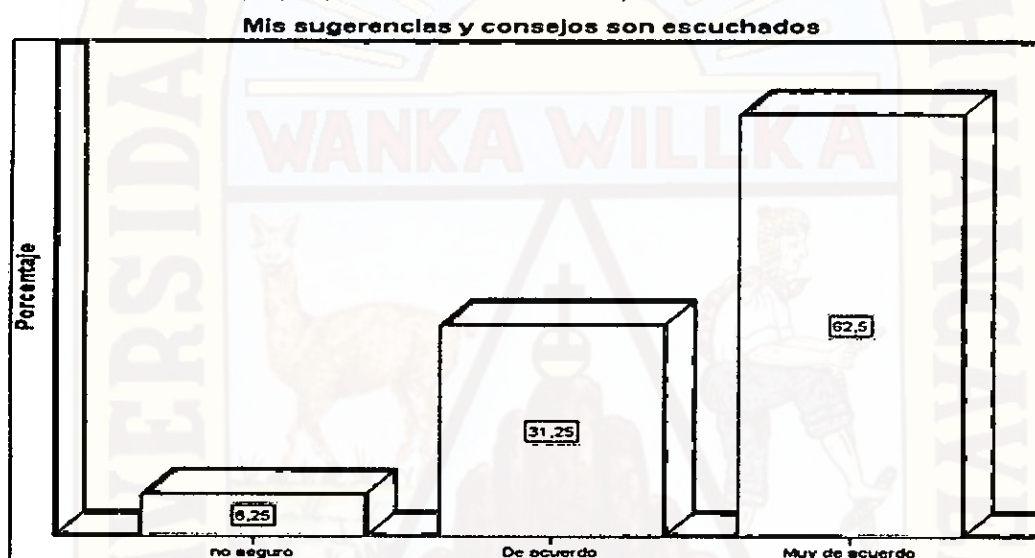
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 9, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, al contratar a nuevos miembros del profesorado, se le da tanta importancia a sus habilidades para enseñar como a sus contribuciones en el campo académico; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indica que no se presta la debida importancia a los nuevos miembros a sus habilidades o contribuciones en el campo académico; 6 de los encuestados que representan un 37,5% indica que a los nuevos miembros del profesorado se les tanta importancia a sus habilidades como a sus contribuciones en el campo académico; 9 de los encuestados que representan un 56,25% indican estar muy de acuerdo en que se les prestan tanta importancia a sus habilidades como a sus contribuciones en el campo académico.

Tabla N° 10
Pregunta N° 10. Mis sugerencias y consejos son escuchados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no seguro	1	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo	5	31,3	31,3	37,5
	Muy de acuerdo	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 10, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable comportamiento organizacional, mis sugerencias y consejos son escuchados; 1 de los encuestados que representa 6,25% indica que no escuchan a las sugerencias y consejos que uno realiza; 5 de los encuestados que representa 31,25% indican estar de acuerdo en que se les escucha sus sugerencias y consejos impartidos; y 10 de los encuestados que representa 62,5% indican estar muy de acuerdo en que se toma en cuenta las sugerencias y consejos que puedan impartir los docentes en la escuela.

Tabla N° 11
Pregunta N° 11. En qué medida se siente satisfecho en relación con las condiciones laborales económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	3	18,8	18,8	18,8
	Muy satisfecho	8	50,0	50,0	68,8
	Completamente satisfecho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 11, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho en relación con las condiciones laborales económicas; 3 de los encuestados que representan un 18,75% indican estar satisfechos con las condiciones laborales económicas; 8 de los encuestados que representan 50% indican estar muy satisfechos con las condiciones laborales económicas; y 5 de los encuestados que representan un 31,25% que indican estar completamente satisfecho con las condiciones laborales económicas.

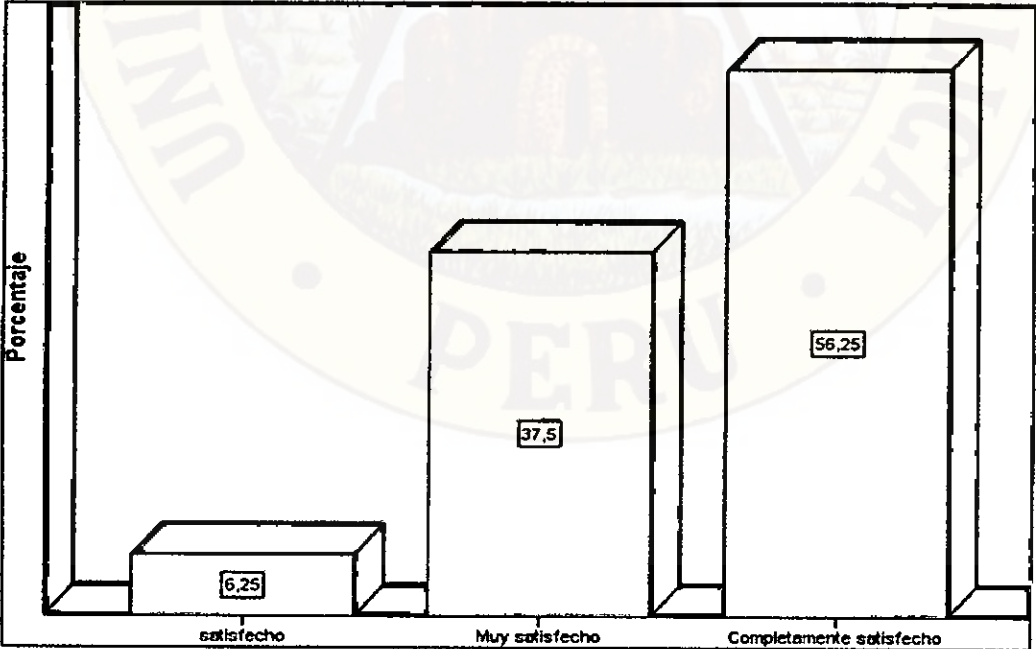
Tabla N° 12

Pregunta N° 12. En qué medida se siente satisfecho con las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	1	6,3	6,3	6,3
	Muy satisfecho	6	37,5	37,5	43,8
	Completamente satisfecho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

En qué medida se siente satisfecho con las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 12, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican estar satisfechos con las condiciones físicas en las cuales desarrolla su trabajo; 6 de los encuestados que representan 37,5% indican estar muy satisfechos con las condiciones físicas en las cuales desarrolla su trabajo; y 9 de los encuestados que representan un 56,25% que indican estar completamente satisfecho con las condiciones físicas en las cuales desarrolla su trabajo.

Tabla N° 13
Pregunta N° 13. En qué medida se siente satisfecho con la relación con sus alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy satisfecho	11	68,8	68,8	68,8
	Completamente satisfecho	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



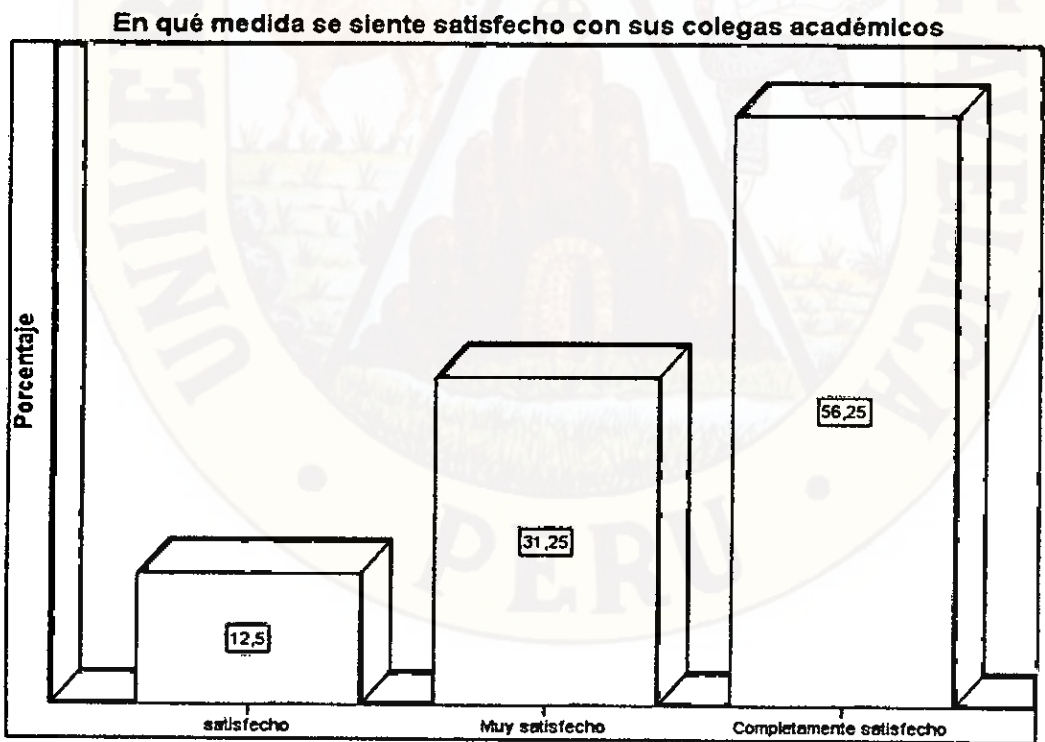
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 13, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con relación con sus alumnos; 11 de los encuestados que representan un 68,75% estar muy satisfechos con la relación con sus alumnos; y 5 de los encuestados que representan un 31,25% que indican estar completamente satisfecho con la relación con sus estudiantes.

Tabla N° 14
Pregunta N° 14. En qué medida se siente satisfecho con sus colegas académicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	2	12,5	12,5	12,5
	Muy satisfecho	5	31,3	31,3	43,8
	Completamente satisfecho	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 14, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con sus

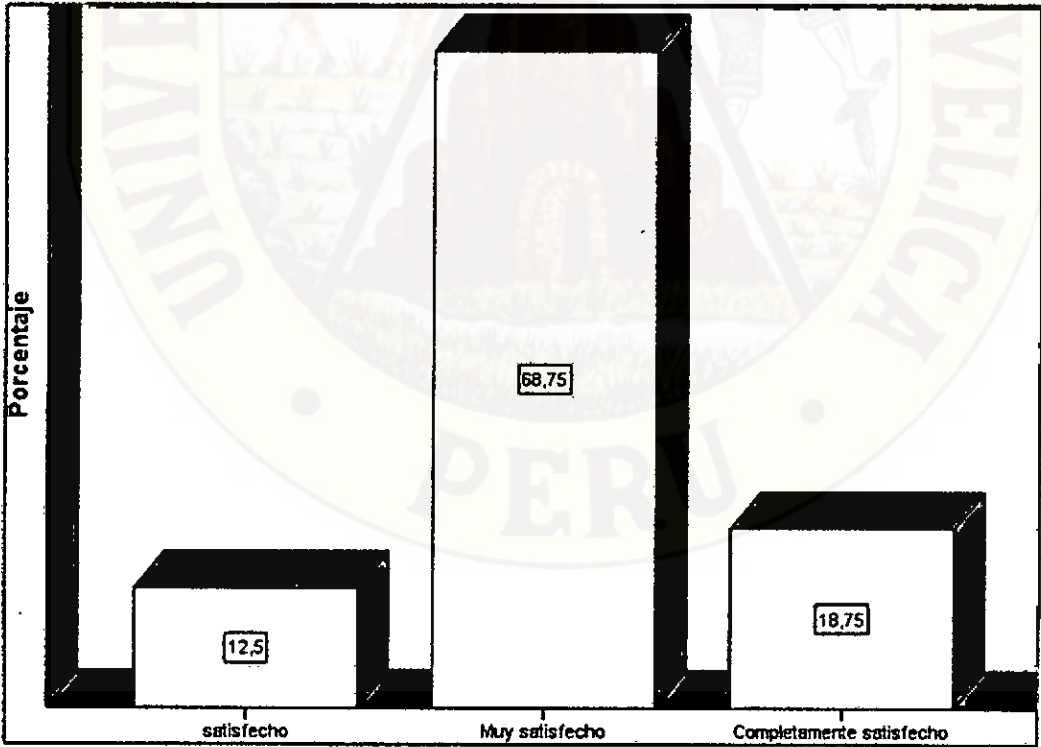
colegas académicos; 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican estar satisfechos con sus colegas académicos; 5 de los encuestados que representan 31,25% indican estar muy satisfechos con sus colegas académicos; y 9 de los encuestados que representan un 56,25% que indican estar completamente satisfecho con la relación con sus colegas académicos.

Tabla N° 15
Pregunta N° 15. en qué medida se siente satisfecho con respecto al apoyo administrativo que usted recibe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Satisfecho	2	12,5	12,5	12,5
	Muy satisfecho	11	68,8	68,8	81,3
	Completamente satisfecho	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

En qué medida se siente satisfecho con respecto al apoyo administrativo que usted recibe



Fuente: elaboración propia

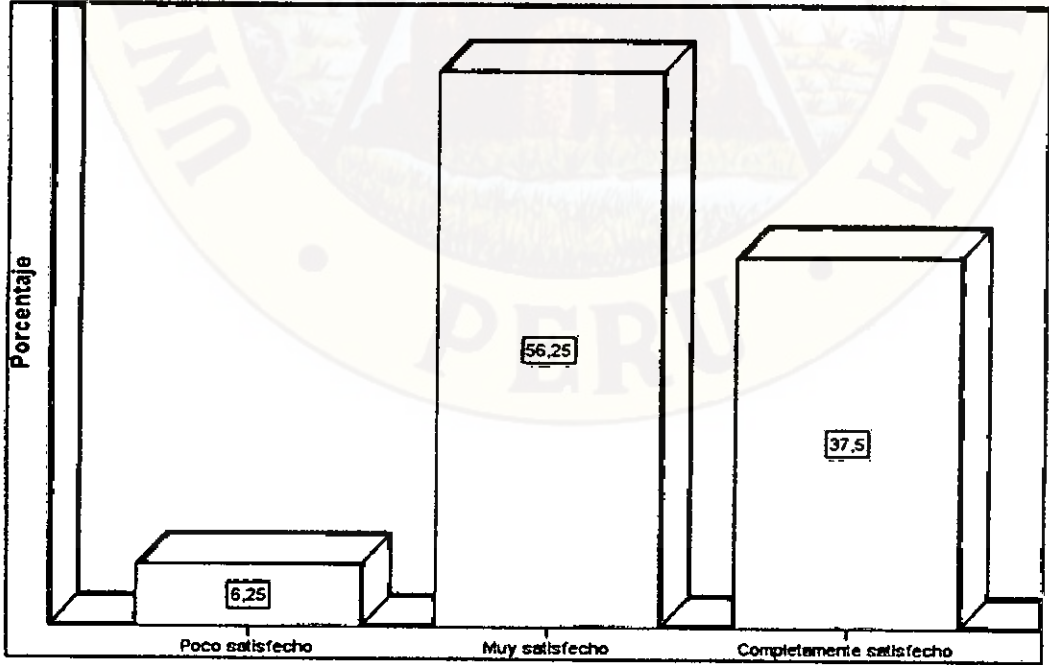
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 15, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con respecto al apoyo administrativo que usted recibe; 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican estar satisfechos con respecto al apoyo administrativo que recibe; 11 de los encuestados que representan 68,75% indican estar muy satisfechos con respecto al apoyo administrativo que recibe; y 3 de los encuestados que representan un 18,75% que indican estar completamente satisfecho con respecto al apoyo administrativo que recibe.

Tabla N° 16
Pregunta N° 16. En qué medida se siente satisfecho con respecto a la disponibilidad de recursos tecnológico en el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco satisfecho	1	6,3	6,3	6,3
	Muy satisfecho	9	56,3	56,3	62,5
	Completamente satisfecho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

En qué medida se siente satisfecho con respecto a la disponibilidad de recursos tecnológico en el aula



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 16, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con respecto a la disponibilidad de recurso tecnológico en el aula; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican estar poco satisfechos con respecto a la disponibilidad de recursos tecnológico en el aula; 9 de los encuestados que representan 56,25% indican estar muy satisfechos con respecto a la disponibilidad del recurso tecnológico en el aula; y 6 de los encuestados que representan un 37,5% que indican estar completamente satisfecho con respecto a la disponibilidad del recurso tecnológico en el aula.

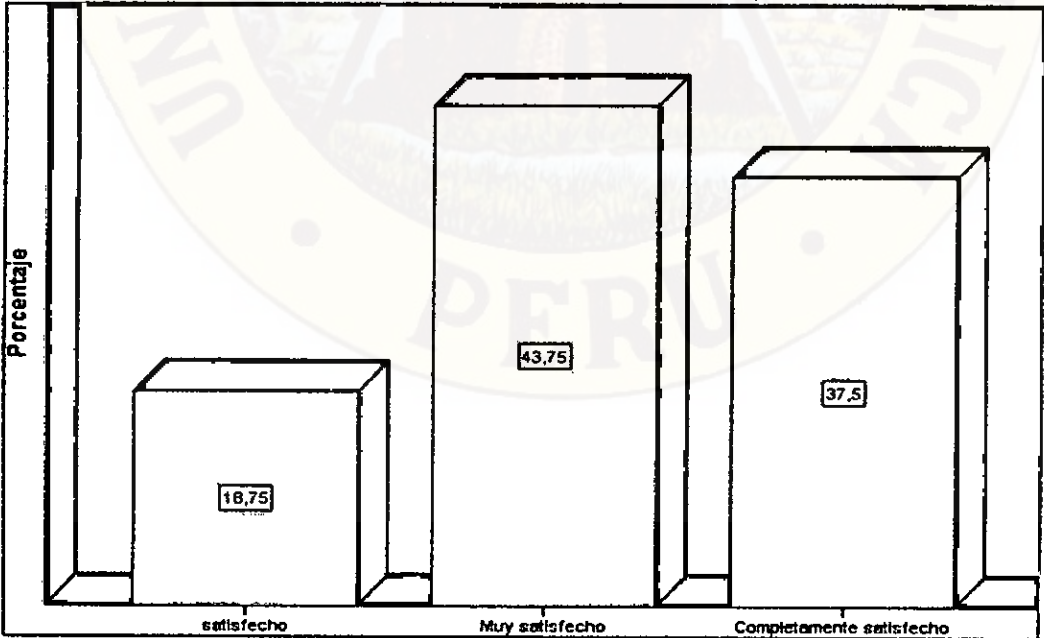
Tabla N° 17

Pregunta N° 17. En qué medida se siente satisfecho con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Satisfecho	3	18,8	18,8	18,8
	Muy satisfecho	7	43,8	43,8	62,5
	Completamente satisfecho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

En qué medida se siente satisfecho con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo



Fuente: elaboración propia

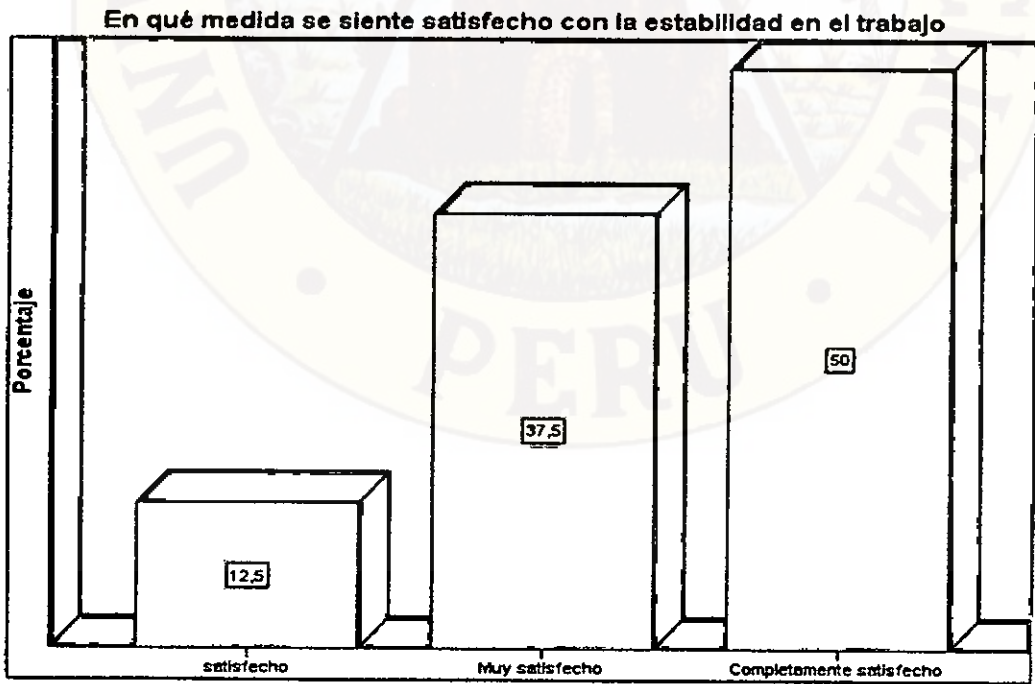
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 17, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo; 3 de los encuestados que representan un 18,75% indican estar satisfechos con respecto a la libertad para elegir su propio método de trabajo; 7 de los encuestados que representan 43,75% indican estar muy satisfechos con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo; y 6 de los encuestados que representan un 37,5% que indican estar completamente satisfecho con respecto a la libertad para elegir su propio método de trabajo.

Tabla N° 18

Pregunta N° 18. En qué medida se siente satisfecho con la estabilidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	2	12,5	12,5	12,5
	Muy satisfecho	6	37,5	37,5	50,0
	Completamente satisfecho	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla n° 18, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho con la estabilidad en el trabajo; 3 de los encuestados que representan un 18,75% indican estar satisfechos con respecto a la estabilidad en el trabajo; 6 de los encuestados que representan 37,5% indican estar muy satisfechos con respecto a la estabilidad en el trabajo; y 8 de los encuestados que representan un 50,0% que indican estar completamente satisfecho con la estabilidad en el trabajo.

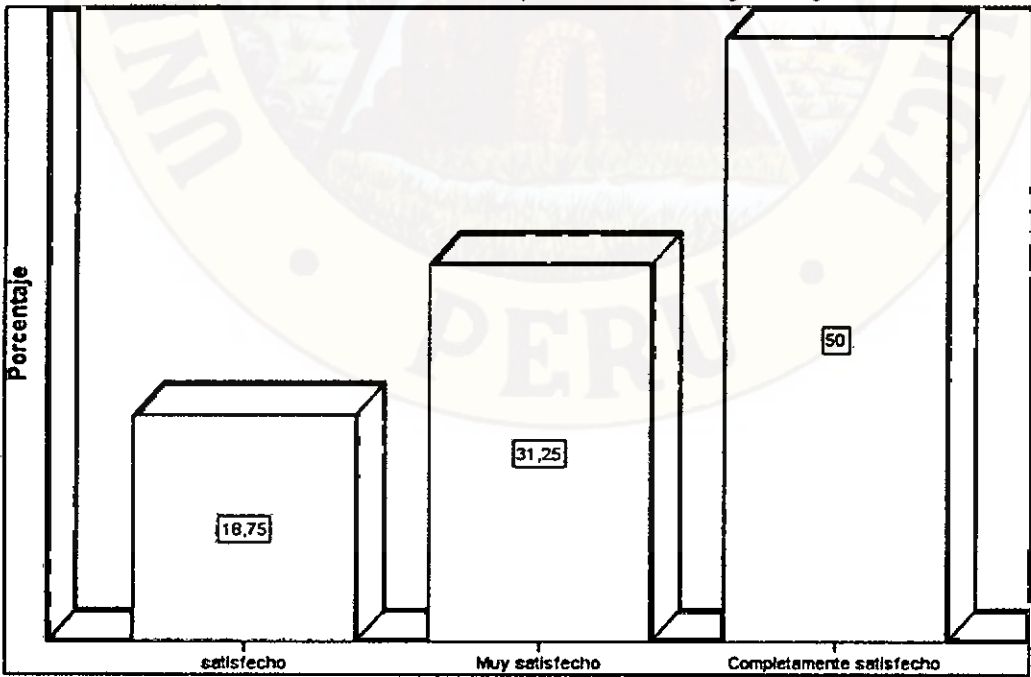
Tabla n° 19

Pregunta n° 19. En qué medida se siente satisfecho el reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Satisfecho	3	18,8	18,8	18,8
	Muy satisfecho	5	31,3	31,3	50,0
	Completamente satisfecho	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

En qué medida se siente satisfecho el reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo



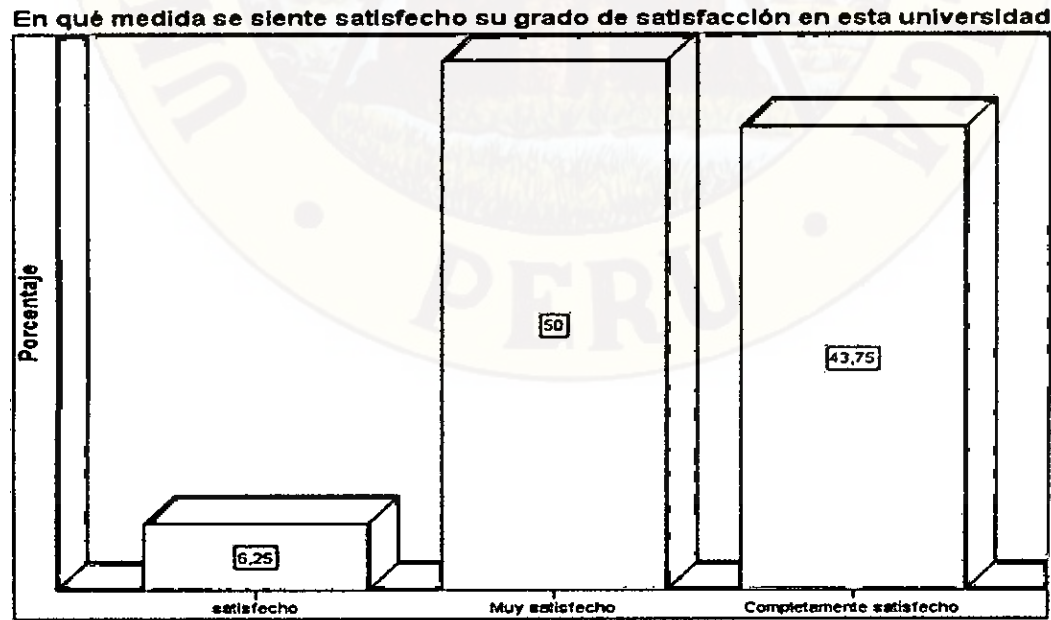
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 19, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho el reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo; 3 de los encuestados que representan un 18,75% indican estar satisfechos con respecto al reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo; 5 de los encuestados que representan 31,25% indican estar muy satisfechos con respecto al reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo; y 8 de los encuestados que representan un 50,0% que indican estar completamente satisfecho con respecto al reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo.

Tabla N° 20
Pregunta N° 20. En qué medida se siente satisfecho su grado de satisfacción en esta universidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	1	6,3	6,3	6,3
	Muy satisfecho	8	50,0	50,0	56,3
	Completamente satisfecho	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



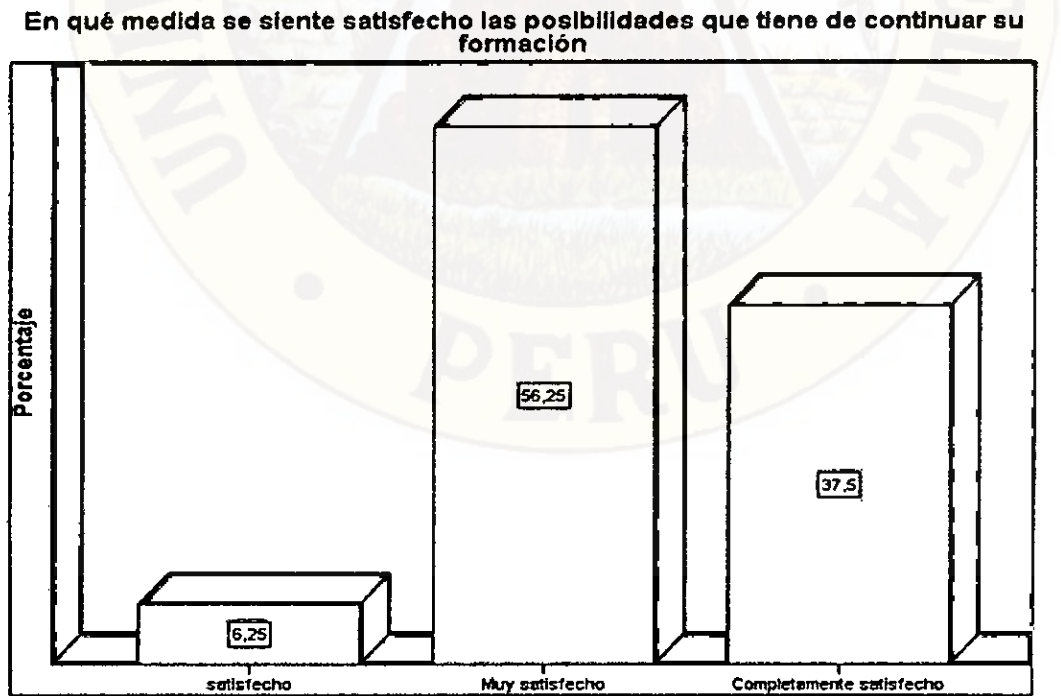
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 20, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho su grado de satisfacción en esta universidad; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican estar satisfechos su grado de satisfacción de su permanencia en esta universidad; 8 de los encuestados que representan 50,0% indican estar muy satisfechos con respecto al reconocimiento su grado de satisfacción de su permanencia en esta universidad; y 7 de los encuestados que representan un 43,75% que indican estar completamente satisfecho su grado de satisfacción en esta universidad.

Tabla N° 21
Pregunta N° 21. En qué medida se siente satisfecho las posibilidades que tiene de continuar su formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	1	6,3	6,3	6,3
	Muy satisfecho	9	56,3	56,3	62,5
	Completamente satisfecho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



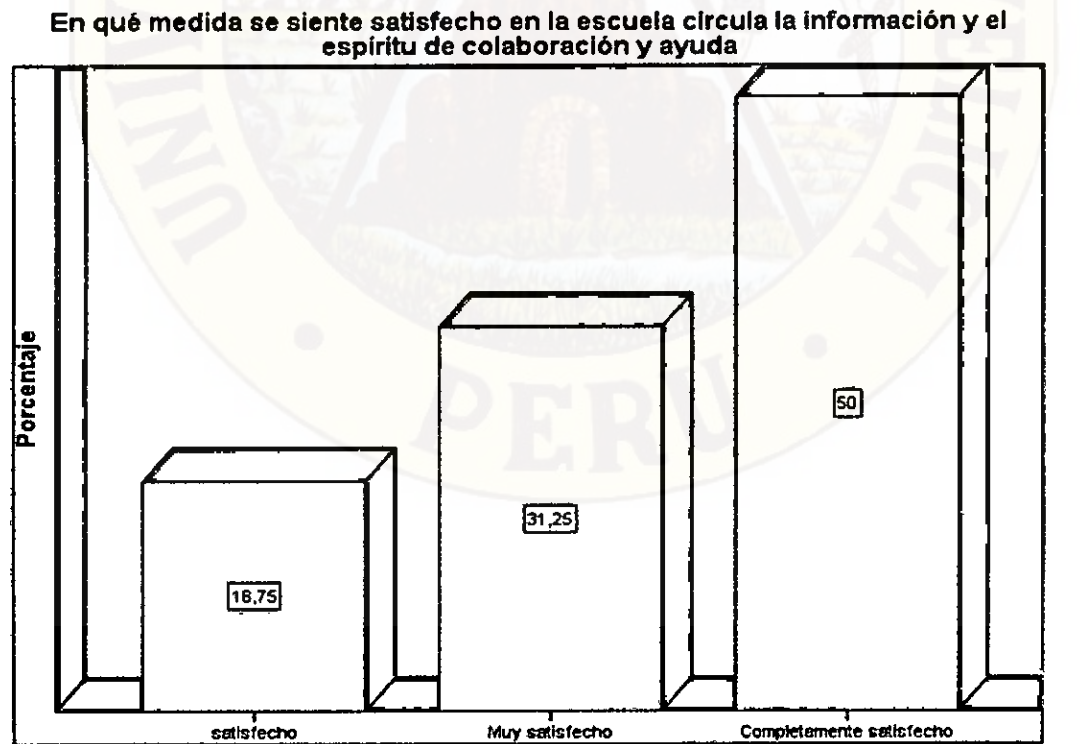
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 21, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho las posibilidades que tiene de continuar con su formación; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican estar satisfechos y tiene la posibilidad de continuar su formación; 9 de los encuestados que representan 56,25% indican estar muy satisfechos para continuar su formación; y 6 de los encuestados que representan un 37,5% que indican estar completamente satisfecho para continuar su formación profesional.

Tabla N° 22
Pregunta N° 22. En qué medida se siente satisfecho en la escuela circula la información y el espíritu de colaboración y ayuda

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	3	18,8	18,8	18,8
	Muy satisfecho	5	31,3	31,3	50,0
	Completamente satisfecho	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 22, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho en la escuela circula la información y el espíritu de colaboración y ayuda; 3 de los encuestados que representan un 18,75% indican estar satisfechos ya que circula la información y el espíritu de colaboración y ayuda; 5 de los encuestados que representan 31,25% indican estar muy satisfechos porque circula la información y el espíritu de colaboración y ayuda; y 8 de los encuestados que representan un 50,0% que indican estar completamente satisfecho porque circula la información y el espíritu de colaboración y ayuda.

Tabla N° 23
Pregunta N° 23. En qué medida se siente satisfecho se obtiene reconocimiento por un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	satisfecho	2	12,5	12,5	12,5
	Muy satisfecho	8	50,0	50,0	62,5
	Completamente satisfecho	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)



Fuente: elaboración propia.

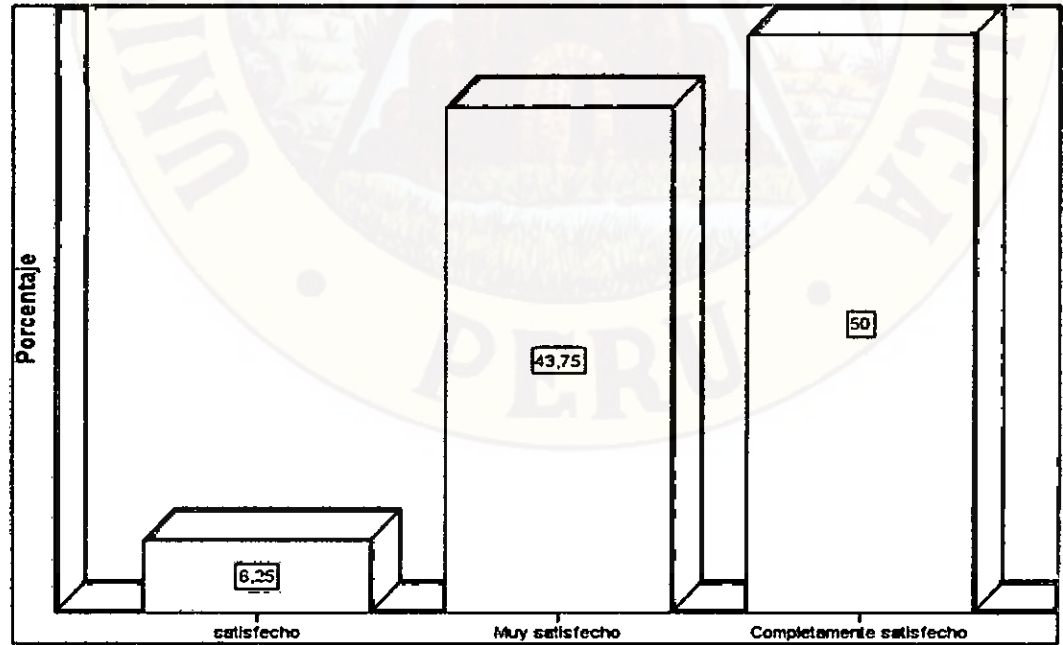
INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 23, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho se obtiene reconocimiento por un buen trabajo; 2 de los encuestados que representan un 12,5% indican estar satisfechos ya que obtiene reconocimiento por su buen trabajo; 8 de los encuestados que representan 50,0% indican estar muy satisfechos porque obtiene reconocimiento por su buen trabajo; y 6 de los encuestados que representan un 37,5% que indican estar completamente satisfecho porque obtiene reconocimiento por su buen trabajo.

Tabla N° 24
Pregunta N° 24. En qué medida se siente satisfecho usted tiene autonomía para planificar su propio trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Satisfecho	1	6,3	6,3	6,3
	Muy satisfecho	7	43,8	43,8	50,0
	Completamente satisfecho	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

En qué medida se siente satisfecho usted tiene autonomía para planificar su propio trabajo



Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la Tabla N° 24, se tuvo como resultado del procesamiento de datos, en la variable satisfacción laboral, en qué medida se siente satisfecho usted tiene autonomía para planificar su propio trabajo; 1 de los encuestados que representan un 6,25% indican estar satisfechos porque tiene la autonomía para planificar su propio trabajo; 7 de los encuestados que representan 43,75% indican estar muy satisfechos porque tiene la autonomía para planificar su propio trabajo; y 8 de los encuestados que representan un 50,0% que indican estar completamente satisfecho porque tiene la autonomía para planificar su propio trabajo.

RESULTADO DE LOS ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS

Tabla N° 25
Estadísticos descriptivos

	N	Rango	Suma	Media	Desv. típ.	Varianza
Comportamiento Organizacional	16	1	53	3,31	,479	,229
Satisfacción Laboral	16	1	56	3,50	,516	,267
N válido (según lista)	16					

Fuente: elaboración propia (cuestionario de encuesta)

4.1.1. Nivel de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Se rechaza la hipótesis ya que la significancia asciende a 0,45 siendo menor a lo permitido o establecido previamente que es 5%, según el cuadro anterior.

Planteamiento de las hipótesis;

Ho = NO, El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

H1 = El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

4.1.2. Prueba de r de Pearson

Tabla N° 26
Correlaciones

		Comportam iento Organizaci onal	Satisfacció n Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	16	16
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	16	16

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

INTERPRETACIÓN: En el presente cuadro ingresa a la estadística inferencial como es el caso de la prueba de r de Pearson donde observamos el valor de significación asciende a 0,004 lo que significa que se **acepta** la hipótesis alterna H1: El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla N° 27

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Comportamiento Organizacional	Satisfacción Laboral
N		16	16
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,31	3,50
	Desviación típica	,479	,516
	Absoluta	,431	,334
Diferencias más extremas	Positiva	,431	,334
	Negativa	-,257	-,334
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,722	1,334
Sig. asintót. (bilateral)		,005	,057

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: Esta prueba de la normalidad (la prueba no paramétrica nos permite verificar el p valor de las encuestas) es realizada antes de realizar la prueba t, para lo cual nos indican que, si el valor de significancia bilateral (la existencia de las dos variables) es igual o superior al 5% se procede con la prueba de t de student

4.1.4. Prueba de t

Tabla N° 28

Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Comportamiento Organizacional	3,31	16	,479	,120
	Satisfacción Laboral	3,50	16	,516	,129

Correlaciones de muestras relacionadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Comportamiento Organizacional y Satisfacción Laboral	16	,674	,004

INTERPRETACIÓN: Luego de haber probado la prueba de normalidad se procedió a la verificación de la prueba de t donde nuevamente nos da como resultado el valor de la significación que asciende a 0,004 con lo cual queda reiteradamente la demostración de nuestra hipótesis alterna H_1

4.1.5. prueba de chi cuadrado

Estadísticos de contraste

	Los objetivos de la escuela están claramente definidos	Se y conozco específicamente que actividades debo realizar en la escuela	En qué medida se siente satisfecho con sus colegas académicos	En qué medida se siente satisfecho con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo
Chi-cuadrado	4,625 ^a	3,500 ^a	4,625 ^a	1,625 ^a
Gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,099	,174	,099	,444

a. 0 casillas (.0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 5.3.

La distribución tiene sesgo positivo y cuando el grado de libertad aumenta se aproxima a la distribución normal, la prueba de ajuste indica ser positiva en las muestras elegidas de una de las dimensiones, para la prueba del chi cuadrado se trabajó con grado de libertad de 2 por lo que se concluye, que el nivel de significancia es inferior a 0.05% $(0.99+0.174+0.099+0.444)/4=0.43$ que es inferior a 0.05% por lo que descartar la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada.

4.2. DISCUSIÓN

Los Resultados obtenidos en el estudio están de acuerdo con los resultados obtenidos, en el sentido de que de que el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica y en función de nuestros objetivos generales y específicos se puede determinar y conocer que nuestra variable independiente influye de manera positiva en la variable dependiente como demuestran la estadística inferencial.

Las pruebas de t así como de r de Pearson durante el trabajo estadística inferencial quedaron demostrados con los valores de significación de 0,004 lo que demuestra la aceptación de la hipótesis alterna H1: El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015

Queda demostrado asimismo las relaciones existentes de cada una de las hipótesis específicas como son: el comportamiento organizacional contribuye en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

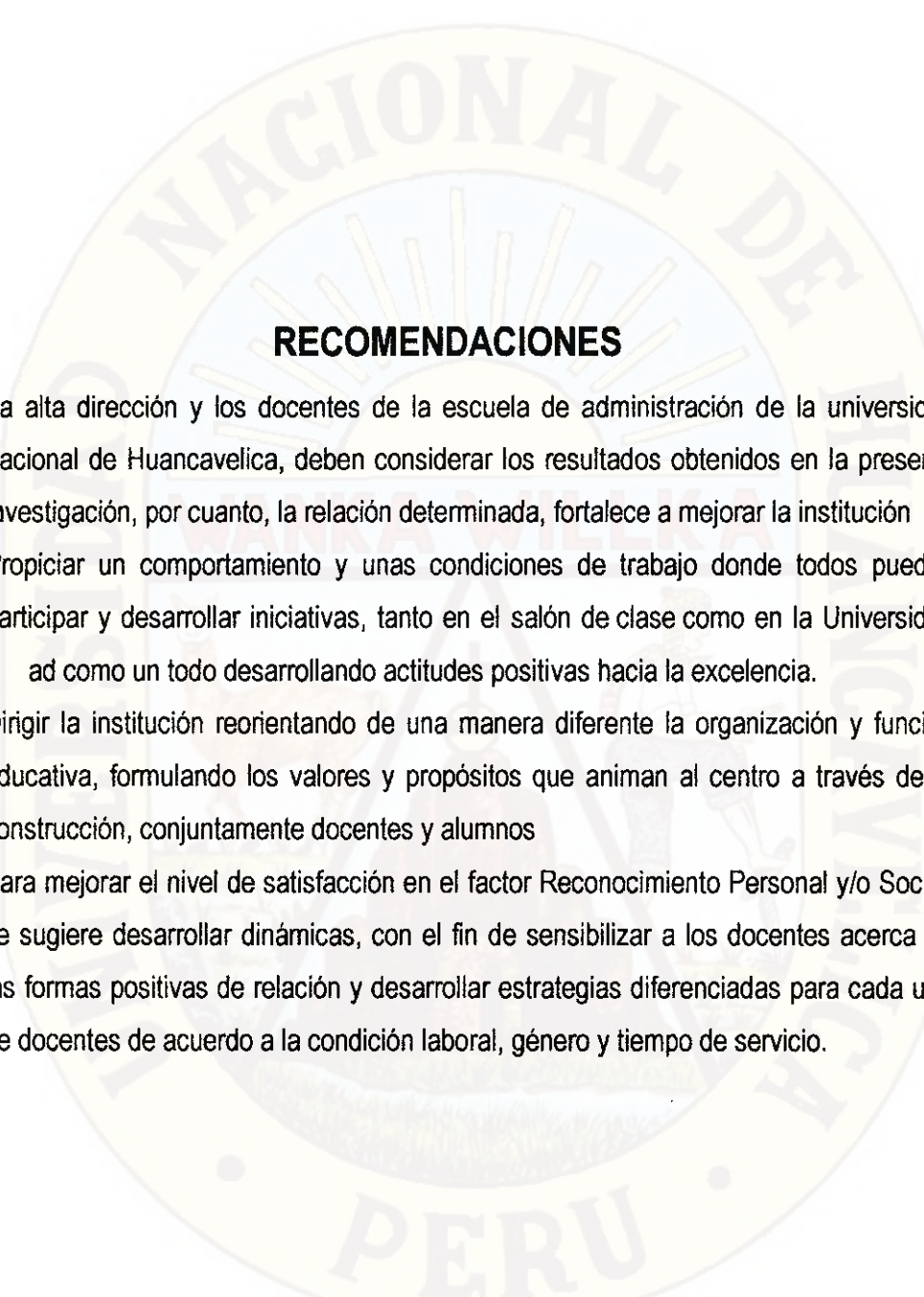
Asimismo, el comportamiento organizacional contribuye en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

CONCLUSIONES

1. La distribución tiene sesgo positivo y cuando el grado de libertad aumenta se aproxima a la distribución normal, la prueba de ajuste indica ser positiva en las muestras elegidas de una de las dimensiones, para la prueba del chi cuadrado se trabajó con grado de libertad de 2 por lo que se concluye, que el nivel de significancia es inferior a 0.05% $(0.99+0.174+0.099+0.444)/4=0.43$ que es inferior a 0.05% por lo que descartar la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada.
2. La prueba T de student tiene la ventaja de poder utilizarse con muestras pequeñas siendo su nivel de significancia bilateral siendo 0,00 por lo que podemos concluir su aceptabilidad para nuestra hipótesis.
3. El comportamiento organizacional contribuye significativamente en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.



RECOMENDACIONES

1. La alta dirección y los docentes de la escuela de administración de la universidad nacional de Huancavelica, deben considerar los resultados obtenidos en la presente investigación, por cuanto, la relación determinada, fortalece a mejorar la institución
2. Propiciar un comportamiento y unas condiciones de trabajo donde todos puedan participar y desarrollar iniciativas, tanto en el salón de clase como en la Universidad ad como un todo desarrollando actitudes positivas hacia la excelencia.
3. Dirigir la institución reorientando de una manera diferente la organización y función educativa, formulando los valores y propósitos que animan al centro a través de la construcción, conjuntamente docentes y alumnos
4. Para mejorar el nivel de satisfacción en el factor Reconocimiento Personal y/o Social, se sugiere desarrollar dinámicas, con el fin de sensibilizar a los docentes acerca de las formas positivas de relación y desarrollar estrategias diferenciadas para cada uno de docentes de acuerdo a la condición laboral, género y tiempo de servicio.

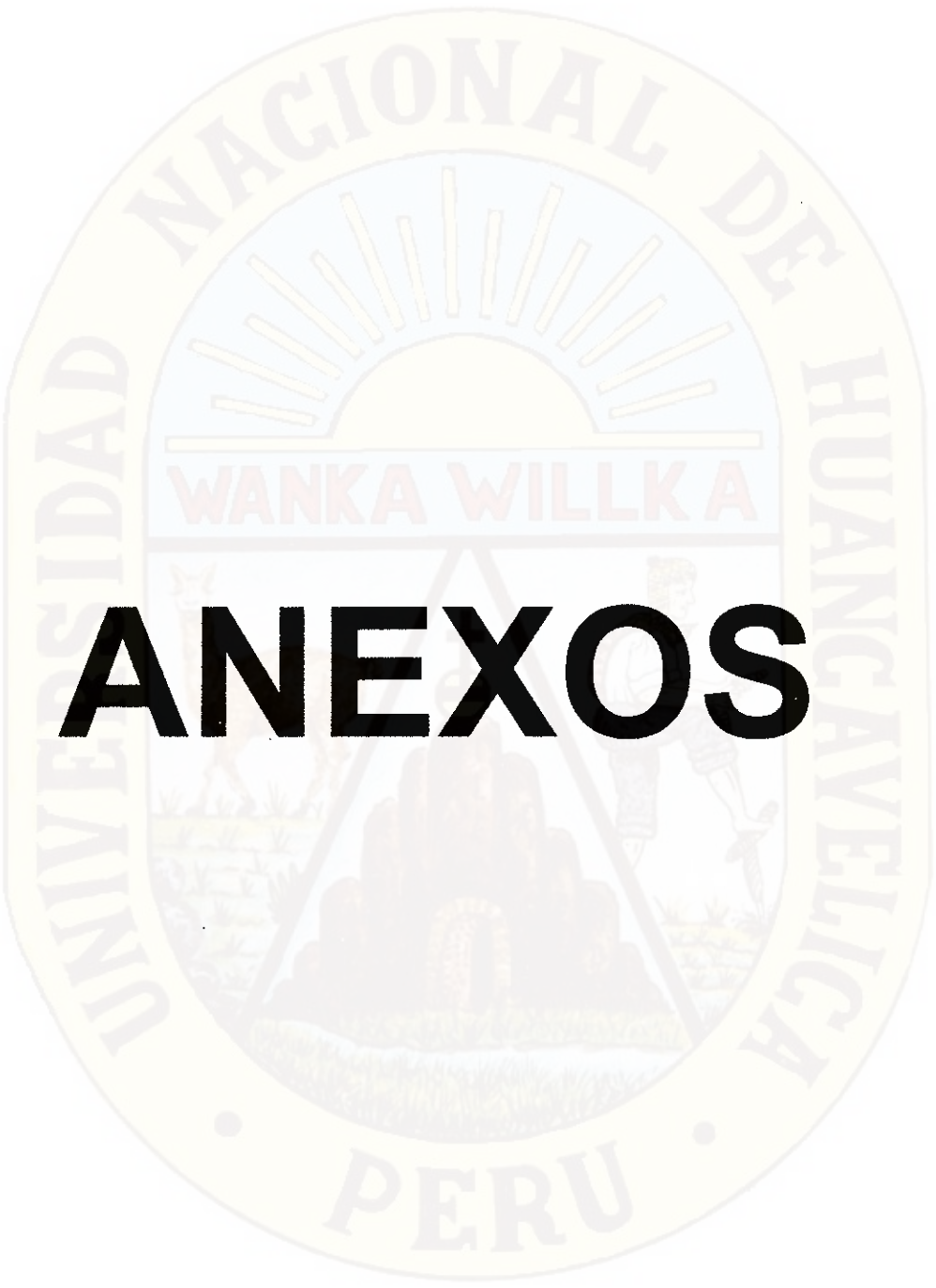
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- ABAD, R. (2000)** "Fuga de Empleados" México Pretince Hall
- AMOROS, Eduardo** "Comportamiento Organizacional" Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Escuela de economía, Chiclayo Lambayeque Perú. 2007
- BAIGORRI, Artemio** "Introducción a la sociología de la empresa" 2004
- BLANCHARD, K., y O'CONNOR M. (2005)** Administración por valores, 20 ed. Grupo Editorial Norma.
- BRETONES, D. MAÑAS A. (2008)** "Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid.
- CASTILLO O. BOJORQUEZ O. (2010)** "Comportamiento Humano en las organizaciones" México.
- CHIAVENATO, I (2008)** Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones 8va Ed. Mc. Graw Hill, Buenos Aires.
- DAFT, R (2011)** Teoría y diseño Organizacional 10° Edic. Cengage Learning.
- DUBRIN, A. (2004)** Fundamentos de Comportamiento Organizacional 2° Ed. México y América central.
- FLORES J. (2005).** "El Comportamiento Humano en las organizaciones. Perú Universidad del Pacífico"
- HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto (2014)** "Metodología de la investigación" sexta edición Mc Graw Hill
- KERLINGER Fred N,** "Investigación del Comportamiento" cuarta edición Mc Graw Hill
- KINICKI A., KREITER, R., (2007)** Comportamiento Organizacional 7° Ed México D.F.
- KOONTZ Harold, (2014)** "Administración: Una perspectiva Global y Empresarial" 14va Edición.
- MANUAL DE PUBLICACIONES** de la American Psychological Association Tercera edición traducida de la sexta en inglés.
- RAMOS Clarisa. (2013)** "Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del ministerio de ambiente y recursos naturales región noroccidente"
- SIKULA A. (2007)** "Administración de personal" México LUMISA.

STEPHEN P. ROBBINS (2009) Administración Décima edición Prentice Hall. México 2009.

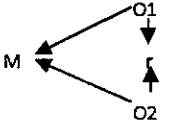
STEPHEN P. ROBBINS, (2004) Comportamiento Organizacional Teoría y práctica 7ma Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S. A..



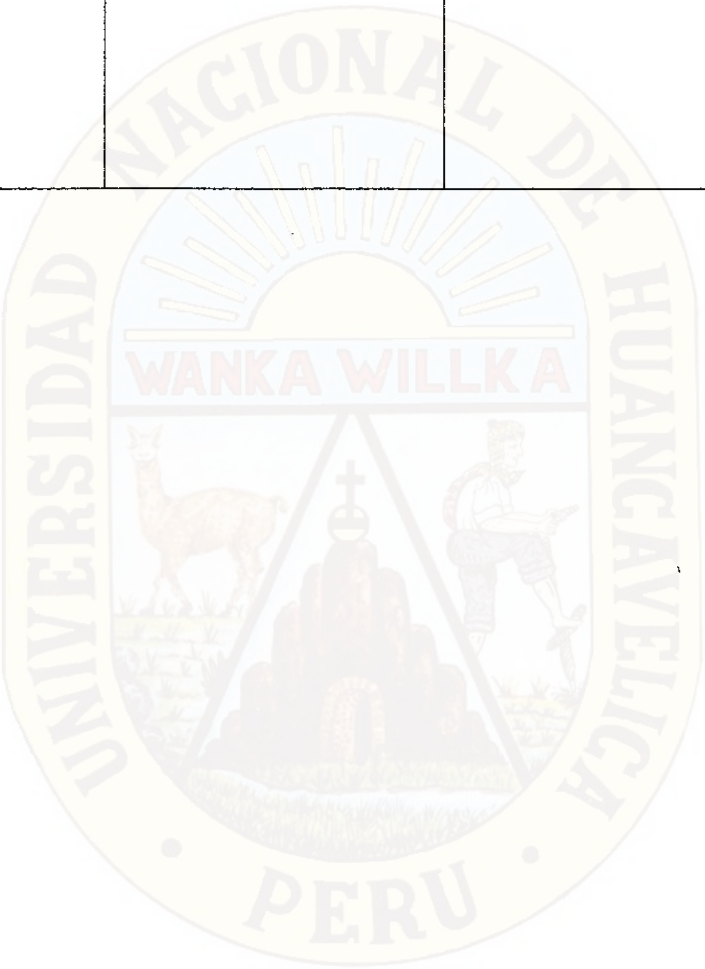


ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA “EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA - 2015”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015 Problemas Específicos: ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. ¿De qué manera el comportamiento organizacional influirá en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.	Objetivo General: Determinar la relación del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. Objetivos Específicos: - Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. - Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. - Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. - Determinar la relación del comportamiento organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.	Hipótesis General: El comportamiento organizacional contribuye en la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. Hipótesis Específicas: - El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión reconocimiento en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. - El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión responsabilidad en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. - El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015. - El comportamiento organizacional contribuye en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.	Variable 1. Comportamiento Organizacional Dimensiones: - Describir - Comprender - Predecir - Controlar Variable 2. Satisfacción Laboral Dimensiones: 2 Reconocimiento. 3 Responsabilidad 4 Trabajo en equipo. 5 Relaciones interpersonales.	Tipología de Investigación Es de tipo aplicada. Nivel de investigación El nivel de la investigación propuesto es el Correlacional. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Método General Se aplica el método científico MÉTODO ESPECÍFICO Método deductivo Método inductivo Hermenéutico, descriptivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: El diseño para la investigación será el No experimental: transaccional – descriptivo – correlacional con el siguiente esquema:  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> Dónde: M= muestra O1, y O2 = Observaciones de las variables. r = relación entre ambas variables Población y muestra: Población: La población para la presente investigación está integrada por los docentes contratados y nombrados para el periodo 2015 de la Escuela Profesional de Administración de Universidad Nacional de Huancavelica. Muestra: La muestra está representada por los 16 docentes contratados y nombrados para el periodo 2015 de la escuela profesional de Administración. Técnicas e Instrumentos: Observación: Fichaje de observación directa e indirecta. La entrevista: Recopilación de información mediante preguntas Fichaje: Fichas de resumen, párrafo y comentario.

				Encuestas: Cuestionario de encuesta. Análisis Documental: Análisis de material impreso Técnicas de procesamiento de datos: Se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial, y para la prueba de hipótesis se hará uso de la prueba "t" y la "r" de Pearson.
--	--	--	--	---



CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

Instrucciones:

El presente cuestionario trata sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de Huancavelica. Le pedimos que su respuesta conteste rodeando en un círculo el número que corresponda a su respuesta.

	En referencia al comportamiento organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
01	Los objetivos de la escuela están claramente definidos.	1	2	3	4	5
02	Me brindaron normas y procedimientos que me sirven como guía para hacer bien mi trabajo	1	2	3	4	5
03	Sé y conozco específicamente que actividades debo realizar en la escuela.	1	2	3	4	5
04	Me siento aceptado por los otros profesores	1	2	3	4	5
05	Recibo apoyo por parte de los colegas	1	2	3	4	5
06	Hay una presión constante sobre el personal académico para laborar	1	2	3	4	5
07	En la facultad hay un número de miembros del personal académico quienes son nombrados principalmente para la investigación más que para la enseñanza.	1	2	3	4	5
08	La promoción del personal se basa en las publicaciones académicas.	1	2	3	4	5
09	Los profesores son libres de expresar opiniones políticas radicales en las aulas.	1	2	3	4	5
10	Los profesores son sensibles a los intereses, necesidades y aspiraciones de los estudiantes universitarios.	1	2	3	4	5

11	Pocos miembros del claustro académico de nuestra escuela profesional tienen una reputación nacional por sus contribuciones en el campo académico.				1	2	3	4	5
12	Se hace duro para los profesores mantener su carga de trabajo.				1	2	3	4	5
13	Al contratar a nuevos miembros del profesorado, se le da tanta importancia a sus habilidades para enseñar como a sus contribuciones en el campo académico.				1	2	3	4	5
14	Mis sugerencias y consejos son escuchados				1	2	3	4	5
En qué medida se siente satisfecho:					Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Completamente satisfecho
15	En relación con las condiciones laborales económicas.				1	2	3	4	5
16	Con las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo				1	2	3	4	5
17	Con la relación con sus alumnos				1	2	3	4	5
18	Con sus colegas académicos				1	2	3	4	5
19	Con respecto al apoyo administrativo que usted recibe				1	2	3	4	5
20	Con respecto a la disponibilidad de recurso tecnológico en el aula.				1	2	3	4	5
21	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.				1	2	3	4	5
22	La estabilidad en el trabajo				1	2	3	4	5
23	El reconocimiento que recibe de las				1	2	3	4	5

	autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo					
24	Su grado de satisfacción en esta universidad.	1	2	3	4	5
25	Las posibilidades que tiene de continuar su formación.	1	2	3	4	5
26	En la escuela circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	1	2	3	4	5
27	Se obtiene reconocimiento por un buen trabajo	1	2	3	4	5
28	Usted tiene autonomía para planificar su propio trabajo.	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0338-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de Setiembre del 2016.

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 0116-2016-SD-FCE-R-UNH de fecha 05-09-2016, Oficio N° 0400-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 26-08-2016, Informe N°014-2016-EASL-JT-EAPA-FCE-UNH de fecha 03-08-2016, Informe N° 022-2016-A/MJ-EPA-FCE-UNH de fecha 25-08-2016, emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN**, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, se debe de tomar en cuenta que los informes finales (Tesis) los tesisistas deberán evitar coincidencias con los temas de clima y desempeño laboral referentes, marcos teóricos, resultados y discusiones.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinario del día 05-09-2016;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA EN EL AÑO - 2015"** presentado por los bachilleres **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN**.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



* C.E.C. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0813-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Octubre del 2016.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 2569 de fecha 13-10-2016; Oficio N° 0472-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 12-10-16, Informe N° 022-2016-EASL-JT-EPA-FCE-UNH de fecha 03-10-2016; presentado por los bachilleres **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 022-2016-EASL-JT-EPA-FCE-UNH de fecha 03-10-2016, emitido por el docente asesor **DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA EN EL AÑO - 2015"** presentado por los bachilleres **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0813-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Octubre del 2016

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA EN EL AÑO - 2015"** presentado por los bachilleres **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • Mg. Fredy RIVERA TRUCIOS | Presidente |
| • Lic. Adm. Guido Amadeo FIERRO SILVA | Secretario |
| • Mg. Lino Andrés QUIÑONEZ VALLADOLID | Vocal |
| • Mg. Antonio Abad SURICHAQUI MATEO | Suplente |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



CPCC LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesado
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 087-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 23 de Enero del 2017

VISTO:

Hoja de Tramite N° 166 de fecha 20-01-2017, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL Y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 052-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 18-01-2017, Informe N° 001-2017-PMJT-EPA-FCE-UNH de fecha 18-01-2017, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA AÑO 2015"** dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA AÑO 2015"** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **ENRIQUEZ TAIPE VIDAL Y GARCIA LOZANO LIBERTAD HELEN** para el día miércoles 25 de Enero del 2017 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 087-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 23 de Enero del 2017

ARTICULO 2° **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



CPG. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Jurados.
Archivos.