



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POST GRADO

“Forjando el desarrollo sostenible de la Amazonia”

TESIS

**“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y FACTORES MOTIVACIONALES
QUE INFLUYEN EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA MARISCAL OSCAR RAYMUNDO BENAVIDES
AÑO 2018”.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
MENCIÓN: GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA**

AUTORES

Claudia Patricia Lozano Rocha
Lourdes Victoria Sánchez García De Del Águila

ASESOR:

Lic. Magaly García Vílchez. Mgr

IQUITOS – PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Directoral RESOLUCIÓN N°14 – EPG – UCP-2019, la ESCUELA DE POSGRADO designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de Sustentación del Trabajo de investigación a los Señores:

- Dr. Jesús Aquiles Gamarra Ramírez presidente,
- Dra. Judith Soplín Ríos miembro;
- Dr. Víctor Arturo Castillo Canani miembro, y

En la ciudad de Iquitos siendo las 11:00 horas del día martes 16 de julio de 2019 en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ-, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del informe de Tesis titulada "Comportamiento organizacional y factores motivacionales que influyen en los docentes de nivel secundario institución educativa Mariscal Oscar R. Benavides, año 2018".

Presentado por las sustentantes:

Lourdes Victoria Sánchez García de Del Águila y Claudia Patricia Lozano Rocha

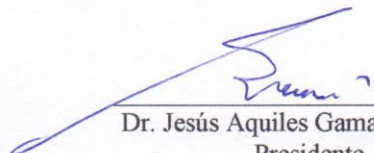
Como requisito para optar el Grado Académico de MAGISTER EN Ciencias de la Educación con mención en gestión y docencia educativa

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: RESPONDIDAS SATISFACTORIAMENTE

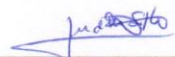
El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: APROBADA - MAGNA CUM LAUDE
2. Observaciones: NINGUNA

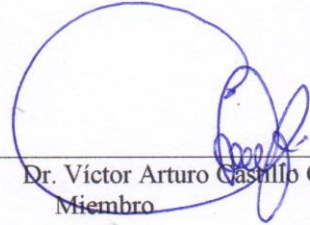
En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



 Dr. Jesús Aquiles Gamarra Ramírez
 Presidente



 Dra. Judith Soplín Ríos
 Miembro



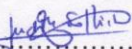
 Dr. Víctor Arturo Castillo Canani
 Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Suma Cum Laude	: 19 – 20
	Aprobado (a) Magna Cum Laude	: 17 - 18
	Aprobado (a) Cum Laude	: 15 – 16
	Aprobado (a)	: 13 – 14
	Desaprobado (a)	: 00 – 12

Tesis: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MARISCAL OSCAR RAYMUNDO BENAVIDES AÑO 2018", aprobada mediante Resolución N°056-EPG-UCP-2019 designado a los siguientes jurados:



Dr. Jesús Gamarra Ramírez
Presidente



Dra. Judith Soplin Ríos
Miembro



Dr. Víctor Arturo Castillo Canani
Miembro



Mgr. Magaly García Vílchez
Asesora

CONTENIDO

Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Presentación	V
Resumen	VI
Abstract	VII
Introducción	VIII
I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Justificación	13
1.4. Limitaciones	14
1.5. Objetivos	15
1.5.1 General	15
1.5.2 Específicos	15
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes	16
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Marco conceptual.	23
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	25
3.2. Variables	25
3.3. Metodología	26
3.3.1 Tipo de estudio	26
3.3.2 Diseño	26
3.4. Población y muestra	26
3.5. Método de investigación	28
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7. Métodos de Análisis de datos	29
3.8. Estadística utilizada	29

IV. RESULTADOS	
4.1. Análisis de resultados	30
4.5. Discusión	45
4.6. Conclusiones	46
4.7. Recomendaciones y sugerencias	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	50

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser uno de los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre, a pesar de no encontrarse físicamente, siento que está conmigo siempre y, sé que este momento hubiera sido tan especial para él como lo es para mí. A mi esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida, que, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos. A mis hermanos y sobrinos por su cariño y apoyo incondicional.

Lourdes Victoria

Con mucho amor y cariño a mis padres, por darme la vida, por quererme mucho, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por todo su esfuerzo y sacrificio, lo que hizo posible el triunfo profesional alcanzado, esto se los debo a ustedes.

A mis tres grandes amores; Valentín quien me ha brindado su apoyo incondicional, gracias por tu amor, paciencia y comprensión. A mis hijos por ser lo más grande y valioso que Dios me ha regalado, ustedes mis amores quienes son mi fuente de inspiración y la razón que me impulsa a salir adelante.

A mis abuelitos por quererme mucho, por sus consejos, sus valores y por su incondicional apoyo. Para ellos mi amor, obediencia y respeto. A mis hermanos por estar conmigo, apoyarme siempre y ver en mí un ejemplo a seguir, los quiero mucho.

Claudia Patricia

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

A la Universidad Científica del Perú, escuela de post grado, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

A mi asesora Mgr. Magaly García Vílchez, mi más grande y sincero agradecimiento durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo

A mi amiga Claudia Lozano Rocha, por brindarme sus consejos, apoyo y sobre todo amistad brindada en todo momento.

Lourdes Victoria

A Dios por darme la oportunidad de vivir, por haberme dado salud para lograr mis objetivos y por estar conmigo siempre e iluminar mi camino. Con mucho cariño a mi tía Roxana y a mí querida suegra, por su apoyo incondicional que me brindaron en los momentos que más lo necesite, mis sinceros agradecimientos. A toda mi familia que de una u otra forma me ayudaron y participaron para que lograra el presente éxito profesional, gracias por sus palabras de aliento, apoyo, colaboración y cariño.

A la universidad Científica del Perú, escuela de post grado, por haber permitido adquirir los conocimientos necesarios y la experiencia necesaria. A mis maestros quienes me enseñaron a ser mejor en la vida y a realizarme profesionalmente.

Un agradecimiento especial a mi asesora Mgr. Magaly García Vílchez por hacer posible esta tesis, con cariño, respeto y admiración.

A mi amiga Lourdes Sánchez, por permitirme trabajar juntas y en armonía en el desarrollo de la presente tesis, mi sincero agradecimiento.

Claudia Patricia

PRESENTACIÓN

Presenta la tesis titulada “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MARISCAL OSCAR RAYMUNDO BENAVIDES AÑO, 2018”., con la finalidad de Conocer el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Científica del Perú para obtener el grado de Magister en Ciencias de la Educación.
Mención: Gestión y Docencia Educativa
El documento consta de “IV” capítulos.

Los Autores

RESUMEN

El trabajo de investigación “Comportamiento Organizacional y Factores Motivacionales que influyen en los Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año ,2018”, trata de mejorar el comportamiento organizacional en la institución educativa mencionada, desarrollando en la Institución la motivación laboral que se constituye en dinamizador e impulsador del comportamiento organizacional, de los cuales va a favorecer la participación de los docentes en un comportamiento organizacional más eficiente que va a permitir mejorar los procesos de organización.

La población de estudio fue de 192 Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018 y la muestra fue 129 y los datos recogidos fueron mediante la encuesta que se realizó a los Docentes del Nivel Secundario de ambos turnos de la institución arriba mencionada para luego ser procesados y obtener resultados.

Los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que los docentes encuestados de la institución educativa no están de acuerdo con la remuneración que perciben mensualmente y califican el ambiente laboral dentro de la institución educativa como regular. También los docentes encuestados no creen que el director de la institución educativa reconoce la eficiencia en las labores que realiza. Así mismo, no creen que el director de la institución educativa reconoce el logro de sus metas.

Palabras claves: Comportamiento Organizacional, Factores Motivacionales.

ABSTRACT

The research work "Organizational Behavior and Motivational Factors That Influence Secondary School Teachers of the Mariscal Oscar Raymundo Benavides Educational Institution, year 2018", tries to improve the organizational behavior in the aforementioned educational institution, developing in the Institution the labor motivation that constitutes a dynamizer and promoter of organizational behavior, of which it will favor the participation of teachers in a more efficient organizational behavior that will allow improving the organizational processes.

The study population was 192 Secondary Level Teachers of the Mariscal Oscar Raymundo Benavides Secondary School in 2018 and the sample was 129 and the data collected were through the survey that was conducted to Secondary Level Teachers of both shifts of the institution mentioned above to be processed and obtain results.

The results obtained in this research show that the teachers surveyed at the educational institution do not agree with the remuneration they receive monthly and qualify the working environment within the educational institution as regular. Also, the teachers surveyed do not believe that the director of the educational institution recognizes the efficiency of the work carried out. Likewise, they do not believe that the director of the educational institution recognizes the achievement of its goals.

Keywords: Organizational Behavior, Motivational Factors

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis “Comportamiento Organizacional y Factores Motivacionales que influyen en los Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año ,2018”, es una investigación correlacional donde trata de conocer el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo. Benavides año 2018, teniendo en cuenta los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional de los Docentes del Nivel Secundario.

En las instituciones educativas públicas, se producen cotidianamente problemas entre sus miembros; es decir, es complicado encontrar en las instituciones educativas directores líderes, puesto que su tarea es la de cumplir y conseguir que su personal se incorpore a los cambios, indistintamente este de acuerdo o en desacuerdo con los mismos; adicionalmente, el exceso de tareas administrativas que deben de cumplir.

Dentro de las diferentes instituciones educativas se lograron presentar conflictos entre la comunidad educativa en general, ya sea de directivos a padres, de directivos a docentes, de padres a docentes e incluso de docentes a estudiantes, por estos conflictos surgen los problemas que afectan a la institución educativa como es el de romper las relaciones humanas; asimismo, el alto grado de desorganización, que lejos de conseguir beneficios y lograr los objetivos y metas para lo que la escuela fue creada, no se logre cumplir con lo establecido perjudicando así a las instituciones educativa.

Finalmente, el trabajo de investigación concluye que los docentes afirman que en la institución educativa predomina la comunicación mixta, no existe ausentismo por parte de los docentes, el ambiente labora lo califica como regular ya que le falta implementar las condiciones laborales.

I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En las instituciones educativas públicas, se producen cotidianamente problemas entre sus miembros; es decir, es complicado encontrar en las instituciones educativas directores líderes, puesto que su tarea es la de cumplir y conseguir que su personal se incorpore a los cambios, indistintamente este de acuerdo o en desacuerdo con los mismos; adicionalmente, el exceso de tareas administrativas que deben de cumplir.

Dentro de las diferentes instituciones educativas se lograron presentar conflictos entre la comunidad educativa en general, ya sea de directivos a padres, de directivos a docentes, de padres a docentes e incluso de docentes a estudiantes, por estos conflictos surgen los problemas que afectan a la institución educativa como es el de romper las relaciones humanas; asimismo, el alto grado de desorganización, que lejos de conseguir beneficios y lograr los objetivos y metas para lo que la escuela fue creada, no se logre cumplir con lo establecido perjudicando así a las instituciones educativas.

Es por ello que se requiere de conocimientos conceptuales de las teorías motivacionales con las cuales se sustentan el liderazgo para determinar o conocer los factores motivacionales que influyen en los docentes, el nivel inicial es importante, ya que en ella se calificará la importancia del trabajo del docente, la expectativa de exigencia del trabajo del docente, aquí se deberá conocer el límite de identificación con la responsabilidad, para finalmente analizar las expectativas que tiene el docente al esfuerzo que aplica en las actividades diarias.

Esta situación se encuentra también presente en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, específicamente en la Institución Educativa “Colegio Mariscal Oscar Raymundo Benavides” donde el comportamiento organizacional afecta permanentemente a la Institución, esto es debido a la falta de motivación laboral de los docentes que laboran en dicha Institución Educativa, causando situaciones perjudiciales, motivo por el cual se realiza la investigación: Comportamiento organizacional y factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario

de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018, cuyos resultados, permitirá tomar decisiones oportunas, para mejorar el comportamiento organizacional en la institución educativa mencionada, desarrollando en la Institución la motivación laboral que se constituye en dinamizador e impulsador del comportamiento organizacional, de los cuales va a favorecer la participación de los docentes en un comportamiento organizacional más eficiente que va a permitir mejorar los procesos de organización, formulando los problemas de investigación que a continuación se expresa.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el comportamiento organizacional y los factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018?

1.3. Justificación

Las razones que motivan a realizar esta investigación están fundamentadas en la necesidad de mejorar el comportamiento organizacional de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides y por ende conocer los factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario, entendiendo que el comportamiento organizacional debe constituir una prioridad ya que es éste el responsable directo de la función docente en aula, espacio en el cual se cumple la misión básica de toda escuela.

El comportamiento organizacional se caracteriza primordialmente por las culturas organizacionales fuertes, estratégicamente correctas y adaptables, y, por contar con un personal altamente motivado, estos tienen repercusiones positivas para el desempeño laboral y económico de las organizaciones, según Luthans, Fred.

Por ello, con el presente estudio, se requiere identificar los elementos del Comportamiento Organizacional que inciden en su motivación laboral y cuáles son los factores que incrementan su motivación, para así reconocer sus debilidades y buscar alternativas para mejorarlas o por el contrario reforzar los aspectos favorables.

Esta investigación implica crear conciencia sobre la importancia de los estudios sobre el Comportamiento Organizacional basado en la cultura, y conocer si los mismos sirven de base para mantener un personal altamente motivado dentro de las instituciones educativas, para que se puedan cumplir las metas organizacionales e individuales de sus miembros. El estudio también constituye una referencia teórica para futuras investigaciones en el área de desarrollo organizacional y manejo de los recursos humanos en el sector educación; delimitando el Propósito: Medir la influencia del comportamiento organizacional y factores motivacionales en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

La investigación será importante en lo teórico porque se encontrará en ella información teórica organizada sobre el comportamiento organizacional y factores motivacionales, en lo metodológico porque se ofrece un instrumento para evaluar el comportamiento organizacional, en lo práctico porque permitirá resolver problemas sobre la influencia de los factores motivacionales en los docentes y en los social porque los beneficiarios de la investigación serán los estudiantes de la Institución Educativa “Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018”

1.4. Limitaciones

El estudio presenta limitaciones en el tiempo programado para la ejecución del estudio resulta corto, se ampliará de tal manera que se cumpla con todo lo previsto. En lo material, el estudio no presentará limitaciones en cuanto a materiales puesto que estos están previstos en cantidad suficiente. Para la aplicación del instrumento de recolección de datos se solicitará la colaboración de todos los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

1.5. Objetivos

1.5.1 General

Conocer el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

1.5.2 Específicos

- a. Analizar el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.
- b. Determinar qué factores motivacionales influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.
- c. Establecer el comportamiento organizacional y factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

(Lima, 2017). En su investigación titulada: “*Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015*”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, el método hipotético-deductivo, de tipo básica y diseño no experimental, de corte transversal o transeccional. La población y muestra fue conformada por 133 docentes.

Como técnicas para el recojo de información se empleó la encuesta y su instrumento un cuestionario para medir el comportamiento organizacional y desempeño docente, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al Alfa de Cronbach; y para la contrastación de la hipótesis se utilizó el estadístico rho de Spearman.

El autor concluye Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015.

(Rodrigo Yañez Gallardo*, 2010). Realizaron el estudio titulado: “*Impacto de las relaciones interpersonales en la Satisfacción laboral general*”, el objetivo fue evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la satisfacción laboral general.

Para la metodología de investigación; primero se construyó una escala para evaluar la satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo y se aplicó a 209 trabajadores de un hospital. Un análisis factorial obtuvo una adecuada solución de dos factores y una adecuada consistencia interna de los ítems. Posteriormente, se aplicó la escala a 321 trabajadores de 7 centros de salud. Utilizando una regresión logística ordinal. Los autores concluyen que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general, especialmente, las relaciones con jefaturas.

(Flores, 2007). Realizo un estudio titulado: *“Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes De Universidades Estatales y Universidades Privadas De Lima Metropolitana”*.

El objetivo fue conocer la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana, su metodología de investigación es de tipo correlacional analizó la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Se utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional y comparativo. La muestra conformada por 506 docentes.

El autor concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana.

Los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentra diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio en una o varias universidades y el tipo de centro de formación profesional.

2.2. Bases teóricas

A continuación, se enmarca algunas de las teorías que explican el comportamiento organizacional

2.2.1 comportamiento organizacional

(Martínez, 2016), Respecto a las organizaciones humanas, las metas de la ciencia social se parecen a las de cualquier otra ciencia en relación con los acontecimientos y fenómenos ocurridos en su dominio.

De tal manera, el científico social desea comprender las organizaciones humanas, describir aquello que es esencial en su forma, aspectos y funciones; desea explicar los ciclos de crecimiento y caída, predecir efectos y efectividad de las organizaciones.

De tal manera, el comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en la conducta de las personas dentro de las organizaciones.

Es por ello, que el estudio del comportamiento de las personas dentro de una empresa es un reto para los gerentes pues, esto constituye una de las tareas más significativas para la organización dado que debe buscar un nivel de adaptación entre la gente que es diferente ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

En ese amplio espectro, refieren Ivancevich y otros (2006) que el estudio del comportamiento no es una disciplina o una ciencia generalmente aceptada con un fundamento teórico establecido. Se trata de un campo que apenas ahora comienza a crecer y desarrollarse en alcance y efecto. Sin embargo, en el comportamiento organizacional, hay una orientación humanística característica puesto que las personas, sus actitudes, percepciones, capacidades de aprendizaje, sentimientos y metas son de importancia fundamental en las organizaciones.

El Comportamiento Organizacional enfoca y aborda tres actitudes que son:

- a) Satisfacción en el trabajo.** - Que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.
- b) Compromiso con el trabajo.** - Un término recién tomado para su estudio; el cual, mide el grado en el que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la empresa. A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan.
- c) Compromiso organizacional.** - Es aquella que se refiere a la identificación del empleado con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí; es decir, este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

2.2.2 Factores Motivacionales.

(Lopez, 2001). TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW. Muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático, sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc.

Las necesidades según Maslow: De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes aquí mostradas:

- a.** Necesidades Fisiológicas: Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.
- b.** Necesidades de Seguridad: Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

- c. **Necesidades Sociales:** Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.
- d. **Necesidades de Reconocimiento:** También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- e. **Necesidades de Auto-Superación:** También conocidas como de autorrealización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

(Guédez, 2013). TEORÍA DEL FACTOR DUAL DE HERZBERG. Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. En cambio, cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

- a. **Factores Higiénicos:** Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.
- b. **Factores motivadores:** Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización) (Leidecker y Hall, 1989)

Factores Higiénicos	Factores motivadores
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones. ✓ Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro. ✓ Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización. ✓ Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros. ✓ Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios. ✓ Control técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente. ✓ Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor. ✓ Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante. ✓ Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes. ✓ Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.

Tomado de **Keith Davis**, "Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior", New York, McGraw Hill, 1979

De la teoría de **Herzberg** se deriva el concepto de **job enrichment** (enriquecimiento del trabajo) que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer motivos de más alto valor. Para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios (Engel y Redmann, 1987):

- ✓ Suprimir controles.
- ✓ Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.
- ✓ Delegar áreas de trabajo completas.
- ✓ Conceder mayor autoridad y mayor libertad.
- ✓ Informar sobre los avances y retrocesos.
- ✓ Asignar tareas nuevas y más difíciles.
- ✓ Facilitar tareas que permitan mejorar.

(Nuñez, 2015). VROOM, 1964 TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS. Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor” (Pinder, 1985). Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo). Los puntos más destacados de la teoría son (Galbraith, 1977):

- ✓ Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.
- ✓ El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad.
- ✓ Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia.
- ✓ La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué conseguire si rindo? ¿Merece la pena?
- ✓ La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.
- ✓ Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.
- ✓ Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.
- ✓ La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa * Probabilidad de logro.

Algunas de las consecuencias pueden ser:

- a. La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales. Se trata de definir exigencias alcanzables, pero con esfuerzo.
- b. Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc.

Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas que ellos.

2.3. Marco conceptual.

2.3.1. Comportamiento organizacional

(Newstrom, 2002). Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones.

2.3.2. Cultura Organizacional

(Mendoza, 2006). La cultura de una organización describe la parte de su ambiente interno que incorpora la serie de supuestos, creencias y valores que comparten los miembros de la organización y que usan para guiar su funcionamiento.

2.3.3. Motivación

(Naranjo, 2009). Estímulo que anima a una persona a mostrar interés por una cosa determinada o causa / razón que hace que una persona actúe de una manera determinada.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

2.3.4. Importancia de la motivación en el trabajo

(Ramirez, 2015). Tomando en cuenta que la motivación está orientada a buscar en el trabajador un objetivo o meta a realizar la cual incide con la satisfacción laboral entendida esta como “El sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este; busca medir los sentimientos de los trabajadores con respecto a las expectativas de la organización, las prácticas de recompensa y otros aspectos similares, la satisfacción laboral es evaluativa”

2.3.5. Satisfacción en el Trabajo

(Castro, 2006). Plantean que es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

Existe nivel significativo entre el comportamiento organizacional y los factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

3.2. Variables

3.2.1. Variable independiente: comportamiento organizacional

Variable dependiente: Factores motivacionales.

3.2.2. Operacionalización de las variables.

Variables	Indicadores	Índices
Comportamiento organizacional	1. Productividad.	1.1 Logro de metas. 1.2 Ahorro de tiempo.
	2. Comunicación	2.1 Descendente, ascendente, lateral o mixto.
	3. Ausentismo	3.1 Asistencia. 3.2 Tardanza. 3.3 Inasistencia.
Factores motivacionales	4. Motivación	4.1 Salarios. 4.2 Ambiente laboral.
	5. Satisfacción	5.1 Expectativas de exigencias del trabajo. 5.2 Expectativas entre esfuerzo y desempeño. 5.3 Importancia del trabajo.
	6. Posición o jerarquía	6.1 Status 6.2 Reconocimiento de los demás hacia el cargo
	7. Estima	7.1 Logros.

Elaboración: Las Autoras.

3.3. Metodología

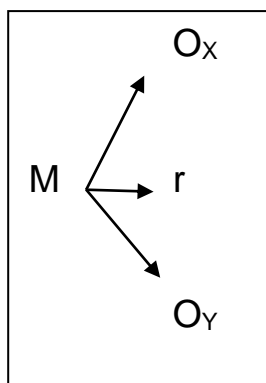
3.3.1. Tipo de estudio

La investigación es correlacional porque describirá el comportamiento organizacional y los factores motivacionales en los docentes del nivel secundario de la institución educativa.

3.3.2. Diseño

No experimental, transeccional correlacional. Este estudio permitirá presentar un panorama de las variables que son objeto de estudio en un determinado momento o tiempo. Es un estudio correlacional porque se trata de demostrar el comportamiento organizacional y los factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

El diseño es:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Observación a la variable independiente.

O_y = Observación a la variable dependiente.

r = Posible asociación entre las variables

3.4. Población y muestra

3.4.1 Población

La población estará conformada por 192 docentes de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides.

Criterios de inclusión.

Para los docentes de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides en el año 2018 y puedan dar una opinión más certera a las preguntas.

Criterios de exclusión.

Serán excluidos los docentes de la institución educativa que no desean participar en el estudio de investigación

3.4.2 Muestra

La muestra se conformó por 129 docentes, del turno mañana son 64 y tarde del nivel secundario 65 docentes

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + (Z^2 p * q)}$$

En donde:

n : Muestra.

N : Población – N° completo de individuos.

Z : Nivel de confianza al 95% - Puntuación Z.

p : Probabilidad a favor.

q : Probabilidad en contra.

e : Error muestral o margen de error al 5%.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + (Z^2 p * q)}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 192}{(0,05)^2 * (192-1) + ((1,96)^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416 * 48}{(0.0025) * 191 + (0.9604)}$$

$$n = \frac{184,3968}{1,4379}$$

$$n = 128.240351$$

n= 129

3.5. Método de investigación

Método cualitativo

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleará es la encuesta, que nos permitirá recopilar información por medio de un cuestionario, los datos se obtienen a partir de la realización de un conjunto de preguntas dirigidas a nuestra muestra representativa con el fin de conocer la opinión de los docentes con respecto al comportamiento organizacional y los factores motivacionales de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides.

Cuadro Nº 01: Validez de constructo:

Indicadores	Índices	Preguntas
1. Productividad	1.1. Logro de metas. 1.2. Ahorro de tiempo	1.1.1 Durante el presente año y según sus funciones, ¿Cuál es el porcentaje de sus metas que usted logró en el trabajo? 1.1.2 ¿Usted ahorra tiempo en la realización de sus funciones diarias?
2. Comunicación	2.1. Descendente, ascendente, lateral o mixto.	2.1.1. ¿Qué tipo de comunicación predomina en su centro de trabajo?
3. Ausentismo	3.1. Asistencia. 3.2. Tardanza. 3.3. Inasistencia.	3.1.1 ¿Cuál es su promedio de asistencia al mes a su centro de trabajo? 3.1.2 ¿Cuál es su promedio de tardanza al mes en su centro de trabajo? 3.1.3 ¿Cuál es su promedio de inasistencia al mes en su centro de trabajo?

4. Motivación	4.1 Salarios. 4.3. Ambiente laboral.	4.1.1 ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe al mes? 4.1.2 ¿Cómo calificaría a su ambiente laboral dentro de su Institución Educativa?
5. Satisfacción	5.1. Expectativas de exigencias del trabajo. 5.2. Expectativas entre esfuerzo y desempeño. 5.3. Importancia del trabajo.	5.1.1 ¿Cómo califica a la exigencia laboral en su actual trabajo? 5.1.2 ¿Cómo califica el esfuerzo que usted realiza en el desempeño real en su centro laboral? 5.1.3 ¿Cuál es su percepción de la importancia que le brindan a usted como trabajador de la institución educativa?
6. Posición o Jerarquía	6.1 Status. 6.2 Reconocimiento de los demás hacia el cargo	6.1.1 ¿Usted cree que puede mejorar su status laboral? 6.1.2 ¿Usted cree que el Director de la Institución Educativa reconoce la eficiencia de su trabajo?
7. Estima	7.1 Logros.	7.1.1 ¿Usted cree que el Director de la Institución Educativa reconoce el logro de sus metas?

Elaboración fuente propia: Las autoras.

3.7 Métodos de Análisis de datos.

El método a utilizarse es el análisis transversal porque el estudio permitirá verificar analizar el comportamiento organizacional y los factores motivacionales en los docentes nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

3.8 Estadística utilizada.

La estadística que se ha utilizado es el Excel.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados.

Cuadro N° 02: Docentes encuestados en la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides.

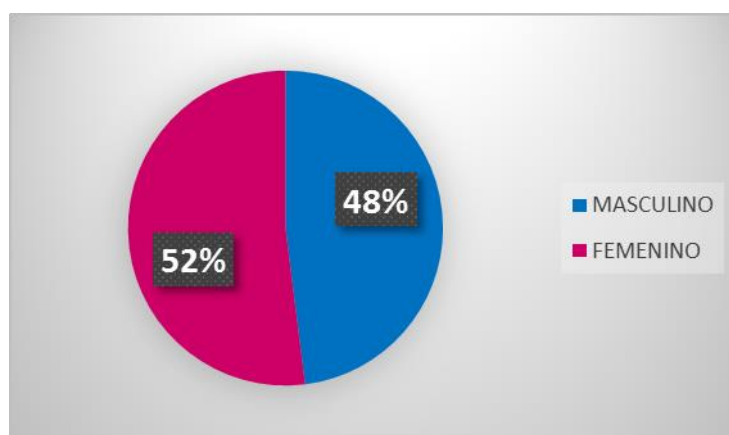
Descripción	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Docentes	67	62	129
Porcentaje %	52%	48%	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018.

En el gráfico N° 01 se observa que, el 52% de los encuestados son de género femenino y el 48% son de género masculino. En la cual predominó el género femenino con un 52%.

Gráfico N° 01

Docentes encuestados.



Fuente: Cuadro N°02

Cuadro N° 03: Porcentaje de metas que los docentes encuestados lograron en la institución educativa.

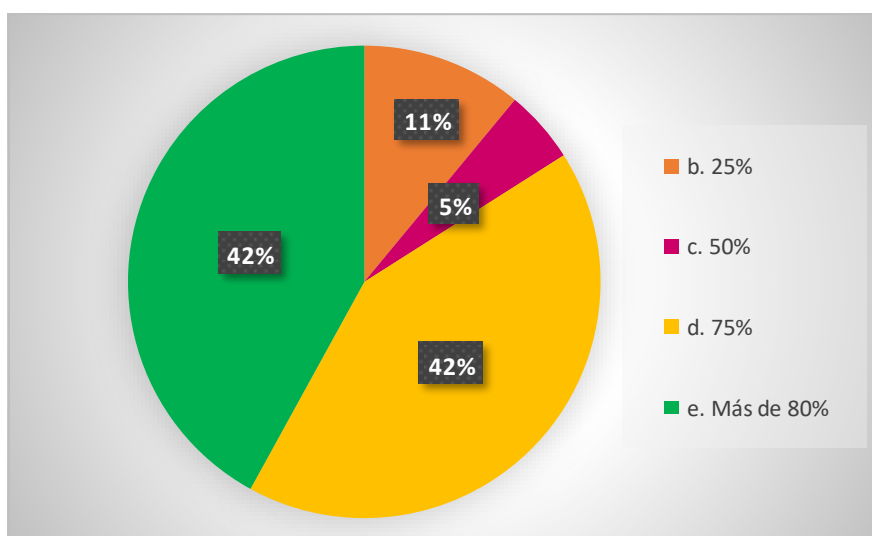
Rango	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Menos de 10%	0	0%
25%	14	11%
50%	7	5%
75%	54	42%
Más de 80%	54	42%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 02 se observa que, el 42% de los docentes encuestados lograron las metas en un 75%, el 42% en más de 80%, el 11% en un 25% y el 5% en un 50%. Obteniendo como promedio que el 42% de los docentes encuestados lograron sus metas en un rango de 75% a más de 80%.

Gráfico N° 02

Porcentaje de metas que lograron los docentes encuestados.



Fuente: Cuadro N°03

Cuadro N° 04: Ahorro de tiempo en la realización de sus funciones diarias de los docentes encuestados.

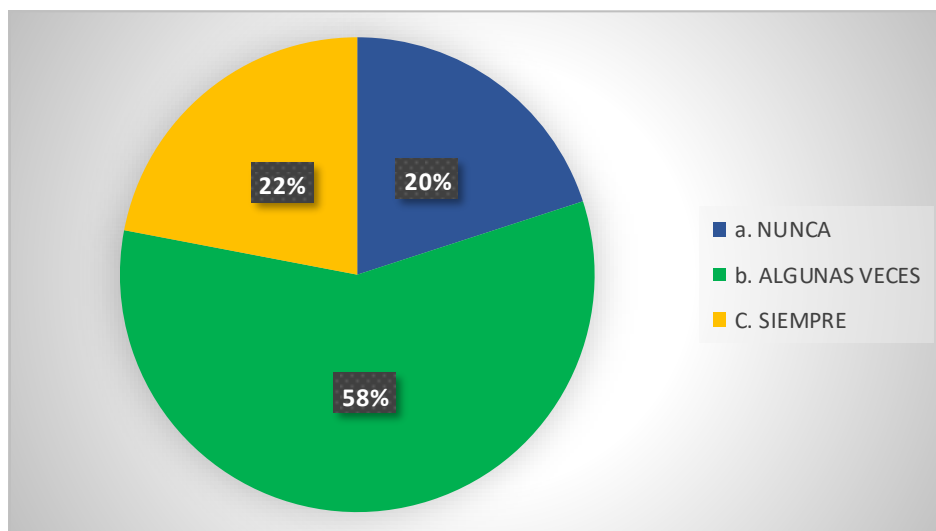
Ahorro de tiempo	Nº de docentes encuestados	Porcentaje %
Nunca	25	20%
Algunas veces	76	58%
Siempre	28	22%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018.

En el gráfico N° 03 se observa que el 58% lo hace algunas veces, el 22% siempre y el 20% nunca. Obteniendo como resultado al 58% de docentes encuestados algunas veces ahorra tiempo en la realización de sus funciones diarias.

Gráfico N° 03

Ahorro de tiempo de los docentes en la realización de sus funciones diarias.



Fuente: Cuadro N°04

Cuadro N° 05: Tipo de comunicación que predomina en la institución educativa

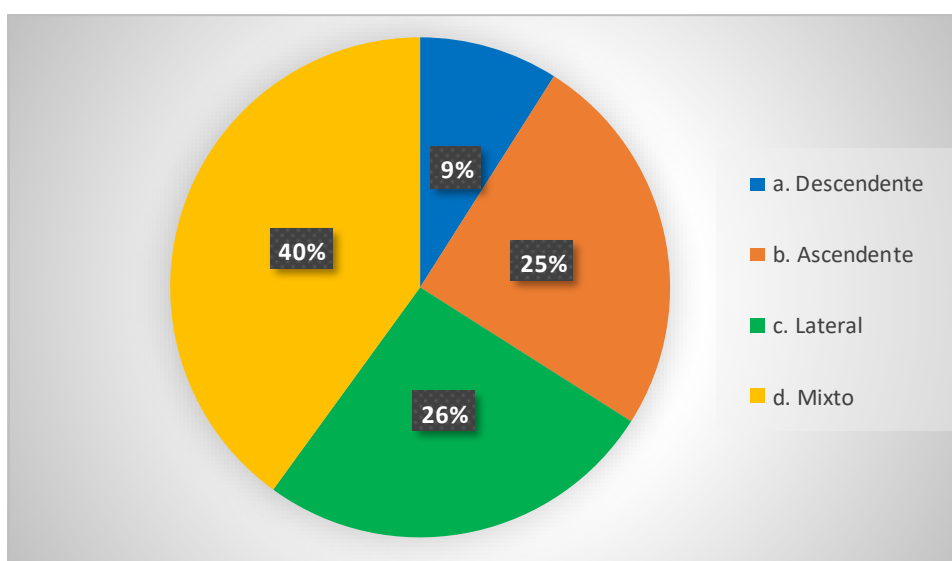
Comunicación	Nº de docentes encuestados	Porcentaje %
Descendente	12	09%
Ascendente	32	25%
Lateral	33	26%
Mixto	52	40%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 04 se observa que, el 40% es mixto, 26% lateral, 25% ascendente y el 09% descendente. Obteniendo como mayoría que el 40% de los docentes encuestados en la institución educativa califican que el tipo de comunicación que predomina es Mixto.

Gráfico N° 04

Tipo de comunicación que predomina en la institución educativa



Fuente: Cuadro N°05

Cuadro N° 06: Promedio de asistencia al mes de los docentes a la institución educativa.

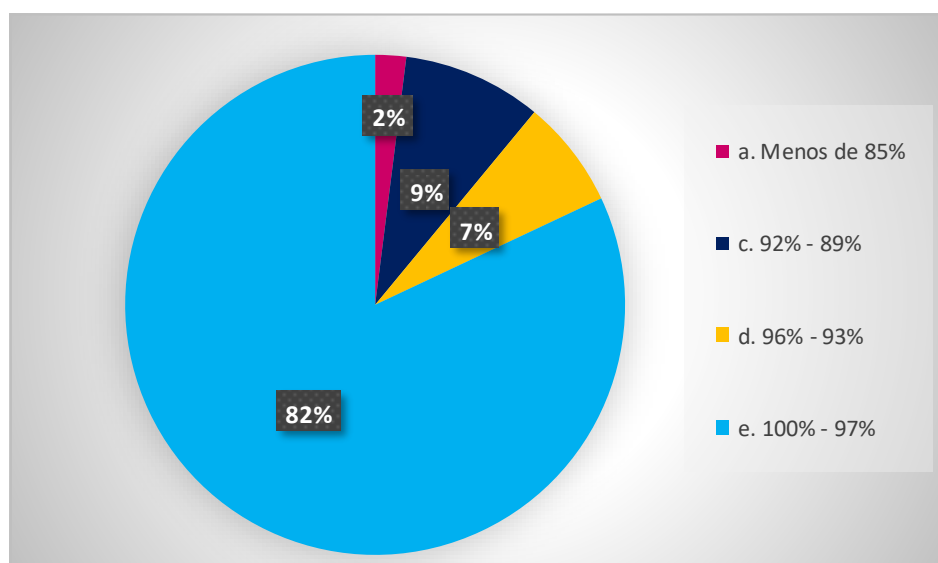
Rango	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Menos de 85%	2	2%
88%-85%	0	0%
92% - 89%	12	9%
96%-93%	9	7%
100%-97%	106	82%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 05 se observa que, el 82% son de 100% a 97%, 9% de los docentes encuestados son de 92% a 89%, el 07% son de 96% a 93% y el 02% son de menos de 85%. Obteniendo como promedio de asistencia al mes de los docentes entre 100% a 97%.

Gráfico N° 05

Promedio de asistencia al mes de los docentes a la institución educativa



Fuente: Cuadro N°06

Cuadro N° 07: Promedio de tardanza al mes de los docentes a la institución educativa.

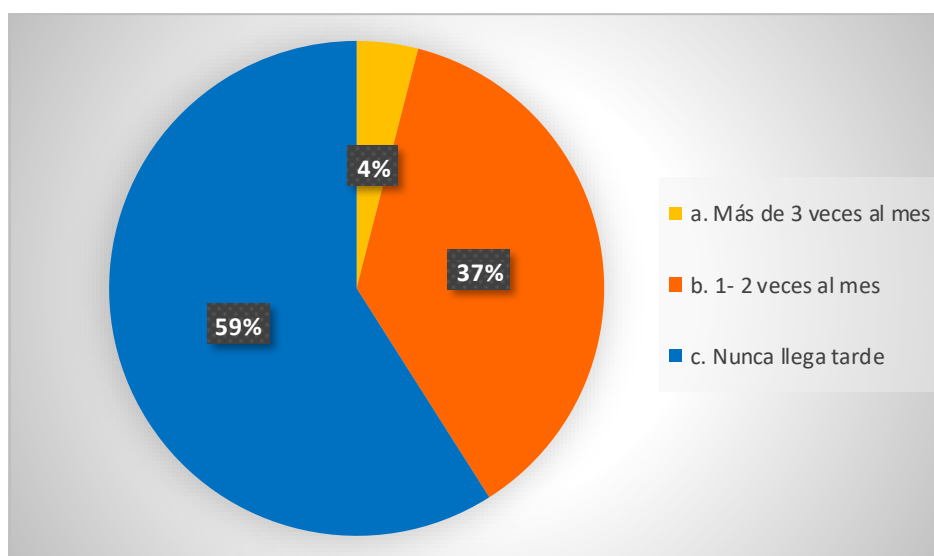
Rango	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Menos de 3 veces al mes	05	04%
1 – 2 veces al mes	48	37%
Nunca llega tarde	76	59%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 06 se observa que, el 59% nunca llega tarde, 37% de los docentes encuestados al menos llega tarde 1-2 veces al mes y el 4% a más de 03 veces al mes. Obteniendo como mayoría que el 59% de los docentes encuestados nunca llega tarde.

Gráfico N° 06

Promedio de tardanza al mes de los docentes a la institución educativa



Fuente: Cuadro N°07

Cuadro N° 08: Promedio de inasistencia al mes de los docentes a la institución educativa.

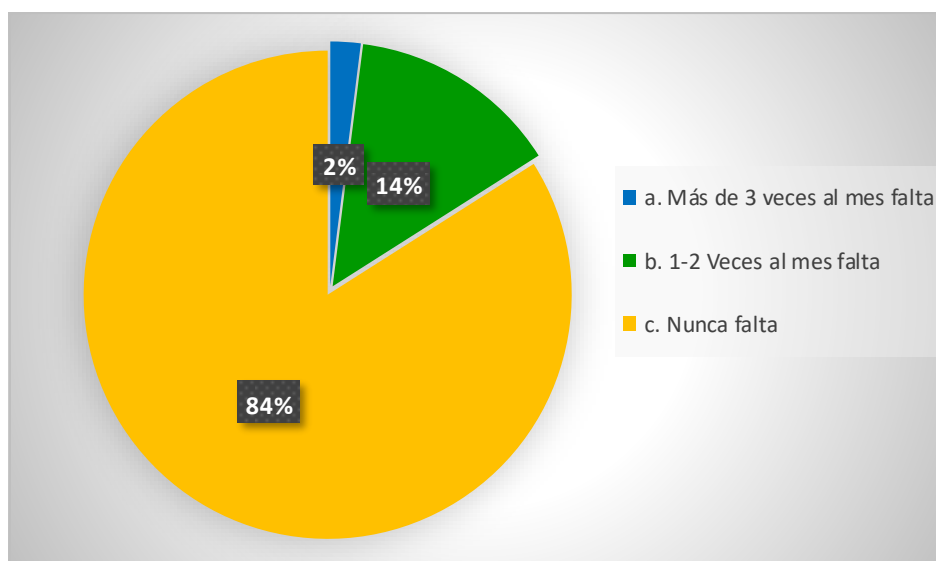
Rango	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Más de 03 veces al mes	9	2%
01-02 veces al mes	18	14%
Nunca falta	109	84%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 07 se observa que, el 84% nunca falta, 14% de los docentes encuestados falta al menos 1-2 veces al mes y el 02% más de 03 veces al mes. Obteniendo como mayoría que el 84% de los docentes encuestados nunca falta.

Gráfico N° 07

Promedio de inasistencia al mes de los docentes a la institución educativa.



Fuente: Cuadro N°08

Cuadro N° 09. Conformidad de la remuneración mensual.

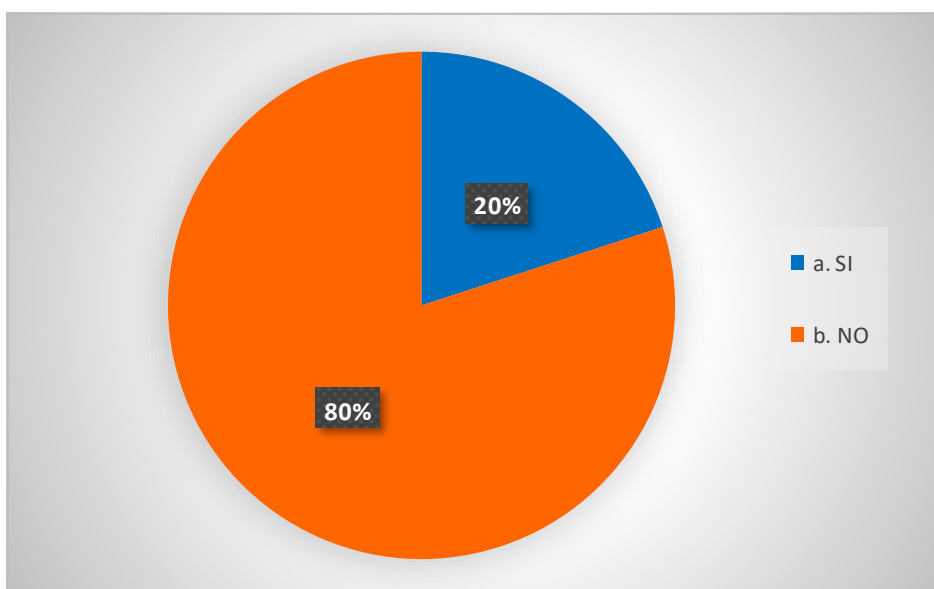
Remuneración mensual	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Si	26	20%
No	103	80%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 08 se observa que, el 80% de los docentes encuestados no están de acuerdo con la remuneración que perciben al mes y el 20% afirma que si están de acuerdo. Obteniendo como mayoría que el 80% de los docentes encuestados, no están de acuerdo con la remuneración que perciben al mes.

Gráfico N° 08

Conformidad de la remuneración mensual



Fuente: Cuadro N°09

Cuadro N° 10: Calificación del ambiente laboral.

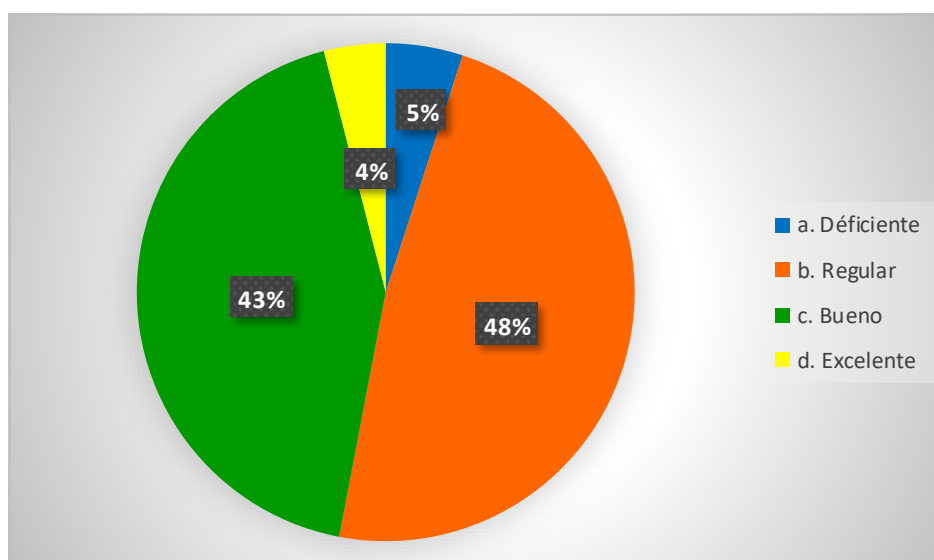
Calificación del ambiente laboral	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Deficiente	7	5%
Regular	61	48%
Bueno	56	43%
Excelente	5	4%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 09 se observa que, el 48% es regular, 43% bueno, 05% deficiente y el 04% excelente. Obteniendo como mayoría que el 48% de los docentes encuestados califican el ambiente laboral como regular.

Gráfico N° 09

Calificación del ambiente laboral.



Fuente: Cuadro N°10

Cuadro N° 11: Calificación de la exigencia laboral.

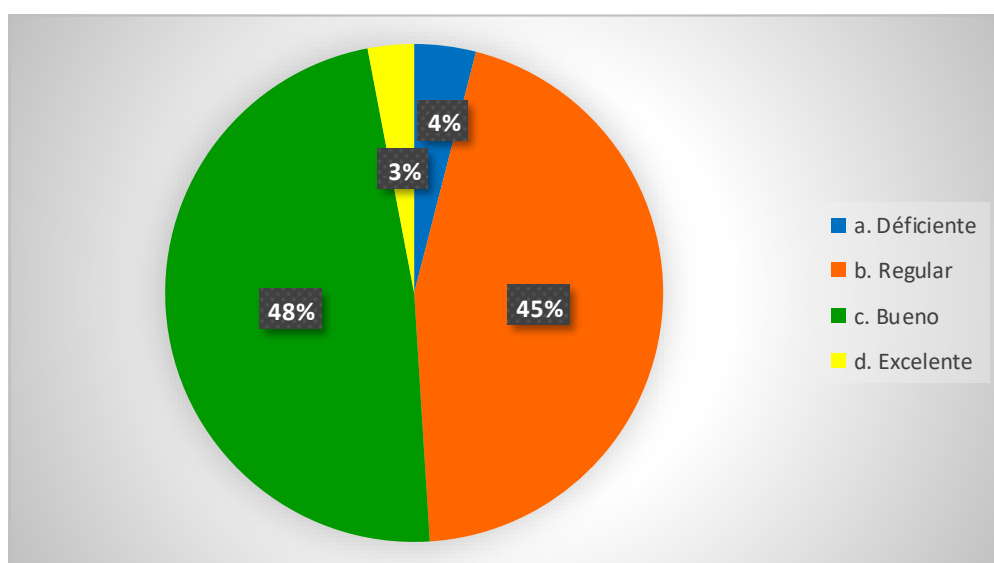
Calificación de la exigencia laboral	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Deficiente	5	4%
Regular	58	45%
Bueno	62	48%
Excelente	4	3%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 10 se observa que, el 48% es bueno, 45% regular, 04% deficiente y el 03% excelente. Obteniendo como mayoría que el 48% de los docentes encuestados califican la exigencia laboral en la institución educativa como bueno.

Gráfico N° 10

Calificación de la exigencia laboral.



Fuente: Cuadro N°11

Cuadro N° 12: Calificación del esfuerzo en el desempeño dentro de la institución educativa.

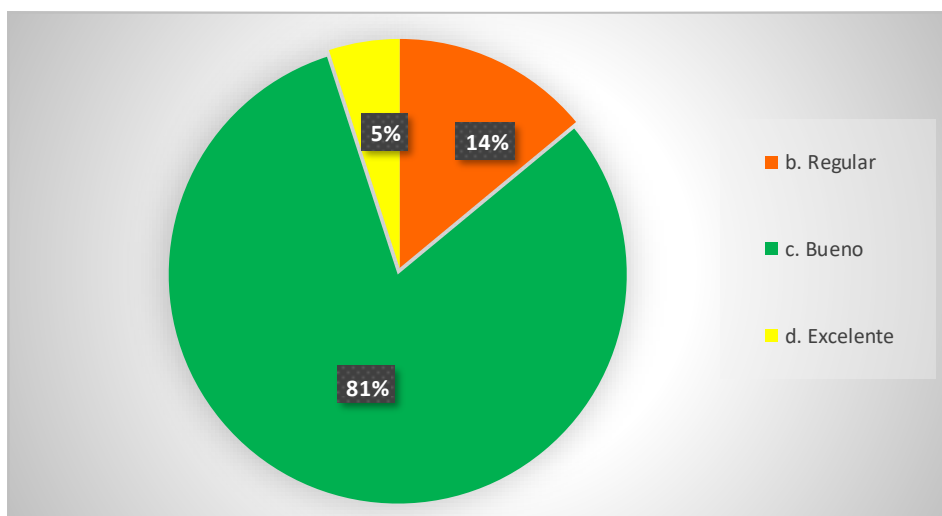
Calificación del esfuerzo en el desempeño dentro de la institución educativa	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Deficiente	0	0%
Regular	18	14%
Bueno	105	81%
Excelente	6	5%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 11 se observa que, el 81% es bueno, 14% regular, 5% excelente. Obteniendo como mayoría que el 81% de los docentes encuestados califican el esfuerzo en el desempeño dentro de la institución educativa como bueno.

Gráfico N° 11

Calificación del esfuerzo en el desempeño dentro de la institución educativa.



Fuente: Cuadro N°12

Cuadro N° 13: Percepción de la importancia del docente en la institución educativa

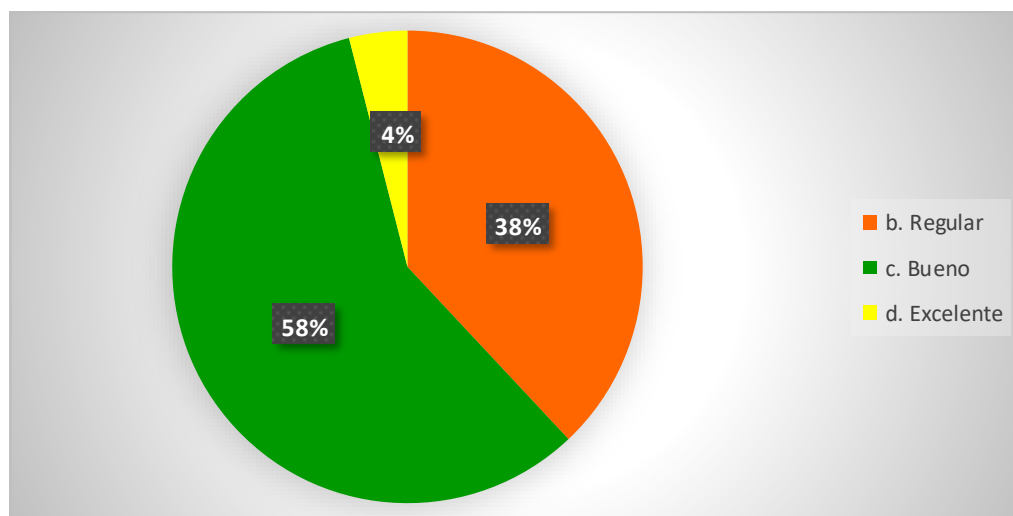
Percepción de la importancia del docente en la institución educativa	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Malo	0	0%
Regular	49	38%
Bueno	75	58%
Excelente	5	4%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 12 se observa que, el 58% es bueno, 38% regular, 4% excelente. Obteniendo como mayoría que el 58% de los docentes encuestados perciben como bueno la importancia que se le brinda en la institución educativa.

Gráfico N° 12

Percepción de la importancia al docente en la institución educativa.



Fuente: Cuadro N°13

Cuadro N° 14: Mejora de status laboral.

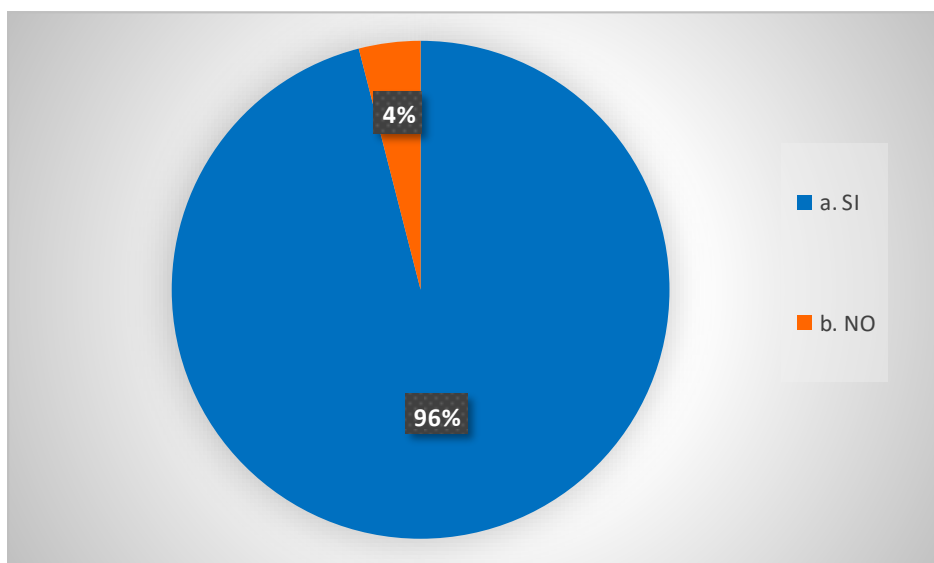
Mejora de status laboral	Turistas	
	Total N°	Porcentaje %
Sí	124	96%
No	5	4%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 13 se observa que, el 96% de los docentes encuestados afirman que su status laboral mejorara y el 4% afirma que no mejorara. Obteniendo como mayoría que el 96% de los docentes encuestados afirman que su status laboral mejorara

Gráfico N° 13

Mejora de status laboral.



Fuente: Cuadro N°14

Cuadro N° 15: Reconocimiento de la eficiencia de su trabajo por parte del director de la institución educativa.

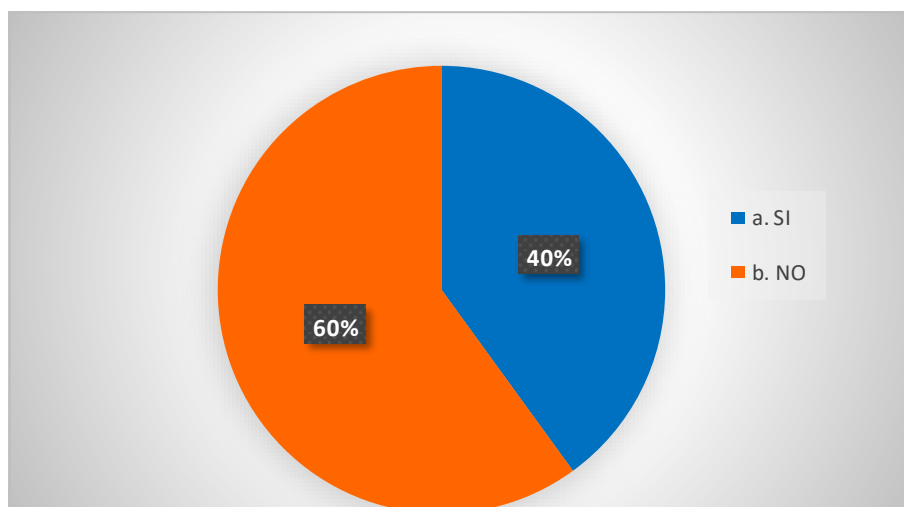
Reconocimiento	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Sí	52	40%
No	77	60%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 14 se observa que, el 60% de los docentes encuestados afirman no sienten reconocimiento de la eficiencia de su trabajo por parte del director de la institución educativa y el 40% afirma que si lo sienten. Obteniendo como mayoría que el 60% de los docentes encuestados no sienten reconocimiento de la eficiencia de su trabajo por parte del director de la institución educativa.

Gráfico N° 14

Reconocimiento de la eficiencia por parte del director de la institución educativa.



Fuente: Cuadro N°15

Cuadro N° 16: Reconocimiento de logro de sus metas por parte del director de la institución educativa

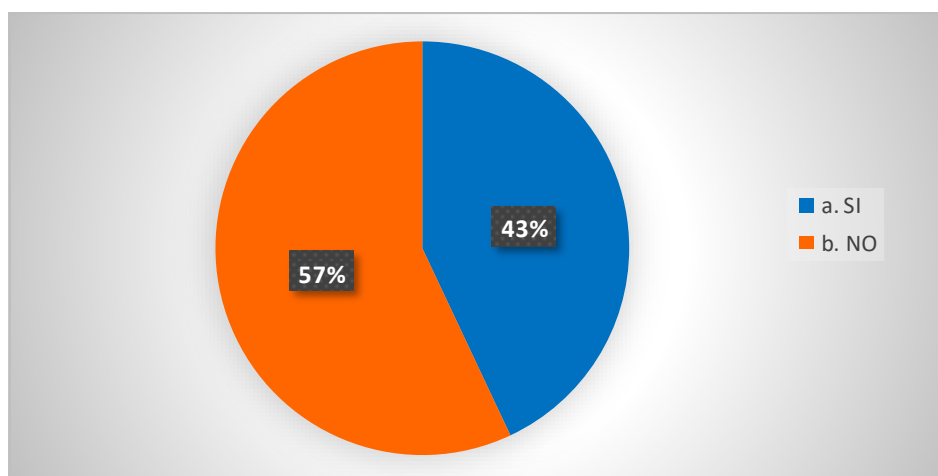
Reconocimiento	Docentes	
	Total N°	Porcentaje %
Sí	55	43%
No	74	57%
Total	129	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides, 2018

En el gráfico N° 15 se observa que, el 57% de los docentes encuestados no sienten reconocimiento de logro de sus metas por parte del director de la institución educativa y el 43% afirma que si lo sienten. Obteniendo como mayoría que el 57% de los docentes encuestados no sienten reconocimiento de logro de sus metas por parte del director de la institución educativa.

Gráfico N° 15

Reconocimiento del logro de sus metas por parte del director de la institución educativa



Fuente: Cuadro N°16

4.2. Contraste de Hipótesis.

En la tabulación de datos que se realizó se acepta la hipótesis planteada en la presente tesis “Comportamiento Organizacional y Factores Motivacionales que Influyen en los Docentes del Nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides Año 2018” en los resultados obtenidos manifiesta que influye el factor motivacional para el logro de las metas.

4.3. Discusión.

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que el comportamiento organizacional afecta permanentemente a la Institución, esto es debido a la falta de motivación laboral de los docentes que laboran en dicha Institución, causando situaciones perjudiciales.

El factor motivacional influye mucho en el desempeño de sus actividades cotidianas en la institución.

Los docentes también manifiestan que su labor en las funciones no es reconocida por la institución donde labora.

(Martínez, 2016), Respecto a las organizaciones humanas, las metas de la ciencia social se parecen a las de cualquier otra ciencia en relación con los acontecimientos y fenómenos ocurridos en su dominio.

De tal manera, el comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en la conducta de las personas dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, es necesario que en la institución educativa existan estrategias de motivación para mejorar su desempeño en el centro laboral; los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento, el desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad depende de las tareas que el individuo realiza en su trabajo y para lograr esto debe haber motivación.

4.4. Conclusiones

Los resultados obtenidos en la investigación permiten concluir en lo siguiente:

- El 40% de los docentes encuestados afirman que el tipo de comunicación que predomina en la Institución Educativa es mixto.
- El 84% de los docentes encuestados nunca falta a la institución educativa.
- El 80% de los docentes encuestados de la institución educativa no están de acuerdo con la remuneración que perciben mensualmente. Los docentes encuestados creen que su status laboral puede mejorar.
- El 48% de los docentes encuestados califica el ambiente laboral dentro de la institución educativa como regular.
- El 60% de los docentes encuestados no creen que el director de la institución educativa reconoce la eficiencia en las labores que realiza. Así mismo, el 57% de los docentes no creen que el director de la institución educativa reconoce el logro de sus metas.

4.5. Recomendaciones y sugerencias

- Capacitación constante a los docentes de la institución educativa para mejoras en la comunicación en beneficio de los alumnos.
- Reconocimiento a los docentes por puntualidad y buen desempeño durante el año.
- Incentivar a los docentes a capacitarse con la finalidad de poder concursar para el ascenso de nivel de la escala magisterial y de tal manera puedan percibir un poco más en su remuneración mensual y así mejorar su status.
- El director de la institución educativa debe demostrar su liderazgo colaborativo y trabajar en base a metas claras, mediante la creación de un clima laboral favorable donde se destaque la confianza, respeto, tolerancia y empatía.
- El director debe poner más atención en reconocer la eficiencia y el logro de metas de los docentes brindándoles algún reconocimiento con la finalidad que el docente se sienta motivado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castro, M. (2006). La Importancia de la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional para un Buen Desempeño en la Organización. Chia.

Flores, D. M. (2007). Fuentes de Presion Laboral y Satisfaccion Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana . Lima, Perú.

Lima, C. S. (2017). Comportamiento Organizacional y Desempeño Docente en Tres Instituciones Educativas de Villa El Salvador, 2015. Perú.

Martínez, J. L. (2016). La Organización Como Sistema: El Modelo Organizacional Contemporáneo. Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales, 174.

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo. Revista Educación , 170.

Rodrigo Yañez Gallardo*, M. A. (2010). El Impacto de las Relaciones Interpersonales en la satisfacción Laboral General. Concepción , Chile.

5.1 WEBGRAFÍA

Guédez, M. (14 de febrero de 2013). <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>. Obtenido de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>:

[www.mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html](http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html)

Henry Jesus Mendoza Pacheco. (14 de junio de 2006). <https://www.monografias.com/trabajos46/comportamiento-organizacional/comportamiento-organizacional2.shtml>. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos46/comportamiento-organizacional/comportamiento-organizacional2.shtml>.

Lopez, C. (11 de julio de 2001). <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>: www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/

Newstrom, D. K. (10 de Noviembre de 2002). <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>.

Nuñez, E. (22 de enero de 2015). <http://teoriasmotivacionalesactuales.blogspot.com/2015/01/teoria-de-las-expectativas-vroom.html>. Obtenido de <http://teoriasmotivacionalesactuales.blogspot.com/2015/01/teoria-de-las-expectativas-vroom.html>: [www.teoriasmotivacionalesactuales.blogspot.com/2015/01/teoria-de-las-expectativas-vroom.html](http://teoriasmotivacionalesactuales.blogspot.com/2015/01/teoria-de-las-expectativas-vroom.html)

Ramirez, R. G. (15 de marzo de 2015). <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>.

Rocío., R. G. (15 de marzo de 2015). <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>: www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/

ANEXOS 01

Matriz de Consistencia.

Título: Comportamiento organizacional y factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INDICES
General: ¿Cuál es el comportamiento organizacional y los factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018?	General: Conocer el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.	General: Existe nivel significativo entre el comportamiento organizacional y los factores motivacionales en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018	Comportamiento Organizacional	1. Productividad	1.Logro de Metas. 2.Ahorro de tiempo.
				2.Comunicacion	1.Descendente, ascendente, lateral o mixta.
				3. Ausentismo	1.Asistencia 2.Tardanza 3.Inasistencia
Específicos: 1. ¿Cómo es el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018?	Específicos: a. Analizar el comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.	Específicos: a. El comportamiento organizacional predomina en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.		4. Motivación	1.Salarios 2.Ambiente Laboral
				5. Satisfacción	1. Expectativas de exigencias de trabajo. 2. Expectativas entre esfuerzo y desempeño. 3. Importancia del trabajo.
2.¿Qué factores motivacionales influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018?	b. Determinar qué factores motivacionales influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.	b. Los factores motivacionales sí influyen en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.	Factores Motivacionales	6. Posición o Jerarquía	1.Status 2. Reconocimiento de los demás hacia el cargo
3.¿Cómo influye el comportamiento organizacional y los factores motivacionales en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides durante el año 2018?	c. Establecer el comportamiento organizacional y factores motivacionales que influyen en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.	c.Los factores motivacionales influyen con un porcentaje significativo en relación al comportamiento organizacional de los docentes del nivel secundario de la Institución educativa Mariscal Oscar Raymundo Benavides año 2018.		7. Estima	1. Logros

Anexo 02: Instrumentos de recolección de la información.

Buenos días/ Buenas tardes, me encuentro realizando una encuesta para evaluar el "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LOS DOCENTES NIVEL SECUNDARIO INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES AÑO 2018." para lo cual solicito su colaboración a usted responde las siguientes preguntas.

INFORMACIÓN GENERAL:

1. Género: a. Masculino 1 b. Femenino 2

INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

2. Durante el presente año y según sus funciones, ¿Cuál es el porcentaje de sus metas que usted logró en el trabajo?

- a. Menos de 10% 1 b. 25% 2 c. 50 % 3 d. 75 % 4
e. Más de 80 % 5

3. ¿Usted ahorrar tiempo en la realización de sus funciones diarias?

- a. Nunca 1 b. algunas veces 2 c. siempre 3

4. ¿Qué tipo de comunicación predomina en su centro de trabajo?

- a. Descendente 1 b. Ascendente 2 c. Lateral 3 d. Mixto 4

5. ¿Cuál es su promedio de asistencia al mes a su centro de trabajo?

- a. Menos de 85% 1 b. 88% - 85% 2 c. 92% - 89% 3
d. 96% - 93% 4 e. 100% - 97% 5

6. ¿Cuál es su promedio de tardanza al mes en su centro de trabajo?

- a. Más de 3 veces al mes 1 b. 1-2 veces al mes 2
c. Nunca llega tarde 3

- 7. ¿Cuál es su promedio de inasistencia al mes en su centro de trabajo?**
- a. Más de 3 veces al mes falta 1 b. 1-2 veces al mes falta 2
c. Nunca falta 3.
- 8. ¿Usted está de acuerdo con la remuneración que percibe al mes?**
- a. Si 1 b. No 2
- 9. ¿Cómo calificaría a su ambiente laboral dentro de su Institución Educativa?**
- a. Déficiente 1 b. Regular 2 c. Bueno 3 d. Excelente 4
- 10. ¿Cómo califica a la exigencia laboral en su actual trabajo?**
- a. Déficiente 1 b. Regular 2 c. Bueno 3 d. Excelente 4
- 11. ¿Cómo califica el esfuerzo que usted realiza en el desempeño real en su centro laboral?**
- a. Déficiente 1 b. Regular 2 c. Bueno 3 d. Excelente 4
- 12. ¿Cuál es su percepción de la importancia que le brindan a usted como trabajador de la institución educativa?**
- a. Malo 1 b. Regular 2 c. Bueno 3 d. Excelente 4
- 13. ¿Usted cree que puede mejorar su status laboral?**
- a. Si 1 b. No 2
- 14. ¿Usted cree que el Director de la Institución Educativa reconoce la eficiencia de su trabajo?**
- a. Si 1 b. No 2
- 15. ¿Usted cree que el Director de la Institución Educativa reconoce el logro de sus metas?**
- a. Si 1 b. No 2