

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

LA CULTURA CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
INICIAL DE LA RED N° 7 DEL DISTRITO DE CHORRILLOS.
LIMA, 2012.

PARA OPTAR EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. IRIS MARLENE MENDOZA ALEJANDRO
Br. ISELA VÁSQUEZ ZÁRATE

ASESOR:

Mg. WILFREDO ADOLFO ZEVALLOS DELGADO

LIMA – PERÚ

2013

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres por su apoyo incondicional para poder culminar satisfactoriamente la maestría.

Iris Marlene

Dedico este trabajo a toda mi familia por su apoyo incondicional para poder culminar satisfactoriamente la maestría.

Isela

Agradecimiento

Agradecemos a la Escuela de Post Grado de Maestría de la Universidad César Vallejo por permitirnos ser parte de su centro de estudios.

Agradecemos al Mg. Wilfredo Zevallos Delgado por su apoyo para el desarrollo del presente trabajo.

Presentación

Señor Presidente

Señores Miembros del Jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “LA CULTURA CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA RED Nº 7 DEL DISTRITO DE CHORRILLOS-LIMA, 2012.”, con la finalidad de determinar la relación existente entre la cultura corporativa y la satisfacción en los docentes del nivel de educación inicial de la Red Nº 7, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación.

El documento consta de cuatro capítulos. En el Capítulo I se desarrolla los problemas de investigación. En el Capítulo II se describe el marco teórico. El marco metodológico se trata en el Capítulo III. Y finalmente en el Capítulo IV se muestra los resultados a los que llega la presente investigación.

Señores miembros del jurado esperamos que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Las autoras

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Justificación	17
1.4 Limitaciones	18
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	27
1.6.1 General	27
1.6.2 Específicos	27
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Marco teórico sobre la Variable cultura corporativa	29
2.1.1 Definición	29
2.1.2 Dimensiones de la variable cultura corporativa	30
2.1.3 Organización cultura corporativa	37
2.1.4 Identidad y cultura	43
2.1.5 Claves de la gestión cultural	44
2.1.6 Clima laboral y calidad de vida laboral	45
2.1.7 Implantación del clima organizacional	47
2.1.8 Imagen institucional proyección y difusión institucional	48

2.1.9	Imagen corporativa: la empresa como un centro de comunicación	49
2.1.10	Teoría organizacional	50
2.1.11	Comportamiento organizacional	50
2.1.12	Función de la cultura organizacional	53
2.2	Bases teórica de satisfacción laboral	54
2.2.1	Definición	54
2.2.2	Dimensiones de la satisfacción laboral	56
2.2.3	Factores que determinan la satisfacción laboral	64
2.2.4	Efectos sobre la satisfacción laboral en el desempeño del empleado	65
2.2.5	Factores de satisfacción laboral	66
2.3	Definición de términos básicos	69
III.	MARCO METODOLÓGICO	
3.1	Hipótesis	73
3.2	Variables	73
3.2.1	Definición conceptual	74
3.2.2	Definición operacional	74
3.3	Metodología	76
3.3.1	Tipo de estudio	76
3.3.2	Diseño	76
3.4	Población y muestra	77
3.5	Método de investigación	80
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
3.7	Métodos de análisis de datos	83
IV.	RESULTADOS	
4.1	Descripción	86
4.2	Discusión	106
	CONCLUSIONES	117
	SUGERENCIAS	119
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
	ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Población de estudio	78
Tabla 2: Muestra de docentes de educación inicial	79
Tabla 3: Confiabilidad Alfa de Cronbach	83
Tabla 4: Escala valorativa de las variables: Cultura Corporativa y Satisfacción Laboral Docente	83
Tabla 5: Descripción de la dimensión 1: Visión institucional	86
Tabla 6: Descripción de la dimensión 2: Comunicación asertiva	87
Tabla 7: Descripción de la dimensión 3: Liderazgo transformacional	88
Tabla 8: Descripción de la dimensión 4: Planeamiento estratégico	99
Tabla 9: Descripción de la dimensión 5: Trabajo cooperativo	90
Tabla 10: Descripción de la dimensión 1: Realización profesional	91
Tabla 11: Descripción de la dimensión 2: Clima institucional	92
Tabla 12: Descripción de la dimensión 3: Reconocimiento	93
Tabla 13: Descripción de la dimensión 4: Empowerment	94
Tabla 14: Descripción de la dimensión 5: Capacitación	95
Tabla 15: Descripción de las variables cultura corporativa y satisfacción docente	96
Tabla 16: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	97
Tabla 17: Correlación entre la cultura corporativa y la realización profesional de los docentes de educación inicial.	100
Tabla 18: Correlación entre la cultura corporativa y el clima institucional favorable de los docentes de educación inicial de la Red N° 7 del distrito de Chorrillos. 2012.	101
Tabla 19: Correlación entre la cultura corporativa y el reconocimiento de los docentes de educación inicial.	102
Tabla 20: Correlación entre la cultura corporativa y el empowerment de los docentes de educación inicial.	103
Tabla 21: Correlación entre la cultura corporativa y la capacitación de los docentes de educación inicial.	104
Tabla 22: Correlación entre la cultura corporativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de educación inicial.	105

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Descripción de la dimensión 1: Visión institucional	86
Figura 2: Descripción de la dimensión 2: Comunicación asertiva	87
Figura 3: Descripción de la dimensión 3: Liderazgo transformacional	88
Figura 4: Descripción de la dimensión 4: Planeamiento estratégico	89
Figura 5: Descripción de la dimensión 5: Trabajo cooperativo	90
Figura 6: Descripción de la dimensión 1: Realización profesional	91
Figura 7: Descripción de la dimensión 2: Clima institucional	92
Figura 8: Descripción de la dimensión 3: Reconocimiento	95
Figura 9: Descripción de la dimensión 4: Empowerment	94
Figura 10: Descripción de la dimensión 5: Capacitación	95
Figura 11: Descripción de las variables Cultura Corporativa y Satisfacción Laboral Docente	96

Resumen

La investigación titulada “La Cultura Corporativa y su Relación con el nivel de satisfacción laboral en los docentes de educación inicial de la Red N° 7 del distrito de Chorrillos - Lima, 2012”, tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la cultura corporativa y nivel de satisfacción en los docentes de educación inicial.

La investigación obedece a un tipo de investigación correlacional, cuyo diseño de estudio es una investigación no experimental transeccional correlacional que utiliza el enfoque cuantitativo, pues emplea los datos empíricos para probar la hipótesis, con base en el análisis estadístico correspondiente. El instrumento utilizado es un cuestionario de 34 ítems para la variable cultura corporativa y de 34 ítems para la variable nivel de satisfacción docente, la que ha sido aplicada a una muestra de 51 docentes de educación inicial de la Red N° 7 del distrito de Chorrillos. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la parte inferencial con el paquete estadístico SPSS V20 en español.

La conclusión a la que se llega es: “Los resultados de la investigación demuestran que, en las Instituciones Educativas en estudio, se aprecia que el 51,04% de los docentes expresan que la cultura corporativa es buena, el 35,22% dicen que es regular y el 13,74% opinan que es deficiente. En cambio el 52,41% de los docentes opinan que el nivel de satisfacción docente es bueno, el 29,73% dicen que es regular y el 17,96% opinan que es deficiente. Finalmente se demuestra que, el grado de relación entre las variables según el coeficiente de Spearman $r_s = ,124$ es correlación directa débil, de acuerdo a los índices de correlación, además, $p = ,004 < ,05$ confirma que la relación es estadísticamente significativa.

Palabras claves: Cultura corporativa, realización profesional, clima institucional, reconocimiento, empowerment, capacitación y satisfacción laboral.

Abstract

The research entitled "Corporate Culture and satisfaction in early education teachers Network No. 7 district of Chorrillos. 2012" aims to determine the relationship between corporate culture and satisfaction in early childhood education teachers.

The investigation follows a kind of correlational, the study design is not experimental trans correlational research that uses quantitative approach, employing empirical data to test the hypothesis, based on appropriate statistical analysis. The instrument used was a questionnaire of 34 items for the variable corporate culture and 34 items for the variable level of teacher satisfaction, which has been applied to a sample of 51 teachers from preschool Network No. 7 district of Chorrillos. The descriptive statistical processing was performed using the Excel program and inferential statistics with SPSS V20 in Spanish.

The conclusion reached is: "The research results show that educational institutions in study shows that, the 51.04% of the teachers expressed that corporate culture is good, 35.22% say they is regular and 13.74% think it is flawed. In contrast, the 52.41% of teachers believe that teaching satisfaction level is good, 29.73% say that is regular and 17.96% think it is flawed. Finally it is shown that the degree of relationship between variables by the Spearman correlation coefficient $r_s = .124$ direct correlation is weak, according to the correlation coefficients, in addition, $p = .004 < .05$ confirming that the relationship is statistically significant.

Keywords: corporate culture, professional achievement, school climate, recognition, empowerment, training and job satisfaction.

Introducción

En el presente proyecto de investigación buscamos establecer la relación entre la cultura corporativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de educación inicial de la Red N° 7 del distrito de Chorrillos-Lima 2012. Este trabajo se enmarca en el programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Particular Cesar Vallejo, impartido por la Escuela de Post Grado de esta casa de estudios.

La mayor parte de nuestra vida productiva se pasa en los centros de trabajo, dicho sea de paso, que esta actividad desarrollada sea con vocación y entusiasmo, no asistir al trabajo de manera obligada o por mera necesidad. El trabajo así es muy desgastante.

Llegar con una mentalidad negativa y pobre de motivación, es un problema tanto para el empleado que lo vive, como para toda la institución que le repercute, pues todos los sistemas están interactuando, siendo el elemento humano quien lo activa, supervisa, se alimenta para la toma de decisiones en la vida cotidiana del centro laboral.

La motivación en las instituciones educativas puede ser interna o externa, la motivación interna es la que parte de las actitudes, valores e intereses o necesidades del trabajador, y la motivación externa es cuando el trabajador necesita realimentación por parte de su entorno. En el trabajo el individuo inconsciente o conscientemente percibe necesidades de estos dos tipos.

Los factores intrínsecos del trabajo o factores motivacionales, son los que se relacionan con el trabajo en sí, y a su vez definen los factores de mantenimiento que se relacionan con el entorno del trabajo, con la higiene, políticas internas, seguridad, ambiente, vida personal, las cuales no afectan en la motivación o satisfacción laboral pero su ausencia puede provocar insatisfacción en el trabajador.

La satisfacción laboral es tarea de ambas partes, tanto de los docentes como de los directivos, es decir no es unilateral, se comparte la responsabilidad, esto significa que la persona que labora tiene actitudes, motivadores expectativas propias o internas y es tarea de los administradores reconocerlos en cada trabajador y orientarlos a las metas de la organización, en este caso la Institución Educativa.

La nueva tendencia en una organización es reivindicar al empleado en su calidad humana y que da sostén a la actividad laboral en equilibrio entre las necesidades institucionales y éste, conjuntamente con las metas de la organización y las individuales.

La tesis referida consta de cuatro capítulos que a continuación se detallan cada una de ellas:

En el capítulo I, se presenta, el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, la justificación, las limitaciones, se presentan los antecedentes de la investigación así como los objetivos.

El capítulo II, comprende el desarrollo del contiene el marco teórico donde se presentan los fundamentos teóricos, las concepciones y enfoques sobre las variables y la definición de términos básicos. Este último comprende la actitud pedagógica en sus diferentes dimensiones y la comunicación asertiva.

En el capítulo III, comprende la propuesta de hipótesis, las variables de estudio, en este caso las variables son la cultura corporativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes, también comprende el diseño metodológico del trabajo de investigación, se determina el tipo que es una investigación correlacional y diseño de investigación es el diseño no experimental de corte transversal correlacional, la población y muestra, comprendida los docentes de educación inicial de la Red N° 7 del distrito de Chorrillos, la técnica a utilizarse fue la encuesta y el instrumento cuestionario y finalmente se ha descrito el método de análisis de resultados, es decir la estadística descriptiva y la inferencial.

En el capítulo IV, se encuentra el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, tablas, gráficos, dibujos, figuras, etc., la discusión de resultados y su respectivo análisis que confirma la hipótesis planteada. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, acompañadas de las referencias bibliográficas y los anexos que ilustran y ayudan a su mejor comprensión.