



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución  
Educativa “Isabel La Católica” de la UGEL 03 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Alberto Montalván Cáceres

**ASESOR:**

Mgtr. Guido Junior Bravo Huaynates

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento humano

**LIMA- PERÚ**

**2017**

## Página de Jurado

---

Presidente:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

---

Secretario:

Dra. Galia Susana Lescano López

---

Vocal:

Mgtr Guido Junior Bravo Huaynates.

**Dedicatoria**

A mí padre, por su incondicional apoyo y consejos.

### **Agradecimientos**

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad que permite mi formación académica y a todos los alumnos por su paciencia y apoyo en esta investigación.

Al magister Guido Junior Bravo Huaynates por su buena dirección en la elaboración de la tesis para con sus alumnos.

A la Institución Educativa Isabel La Católica por autorizar por aplicar los instrumentos de la recolección de datos.

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Alberto Montalván Cáceres, estudiante de la Escuela de Post grado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima, declaro que, el trabajo académico titulado “Relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017”, presentado, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 30 de Setiembre del 2017.

Alberto Manuel Montalván Cáceres

DNI 08045257

## **Presentación**

Señores miembros del jurado de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, presentó la tesis titulada: Relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa Isabel La Católica, de la UGEL 03, 2017. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre Satisfacción laboral y el Cultura Organizacional a través de sus respectivas dimensiones, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestro en gestión pública.

La presente tesis presenta la importancia de satisfacción laboral en la cultura organizacional desde la perspectiva educativa en la Institución, está desarrollado en base a cómo percibe el personal la satisfacción laboral y como se desenvuelve e influye en los objetivos planificados. Donde llegamos a la conclusión que a mejor cultura organizacional logramos mayor satisfacción laboral, en esta ocasión a una mejor gestión, dará como resultados estudiantes mejor formados y capaces de conseguir los retos en la vida. Por eso tomamos estas dos variables la primera variable satisfacción laboral y la segunda variable cultura organizacional.

Entre los resultados mas importantes del estudio, se aprecia que si existe relación positiva considerable entre satisfacción laboral y cultura organizacional.

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

El autor.

## Índice

	Página
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
II. Método	36
2.1. Diseño de Investigación	37
2.2. Variables de investigación	38
2.3 Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41

2.5. Métodos de análisis de datos	51
III. Resultados	52
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
VIII. Apéndices	79
Apéndice 1: Matriz de consistencia	80
Apéndice 2 :Documento de autorización sello y firma del director de la I.E	82
Apéndice 3 : Instrumentos	83
Apéndice 4: Certificado de Validación	87
Apéndice 5: Base de datos de ambas variables.	99
Apéndice 6: Artículo Científico	103



**Lista de tablas**

		Página
Tabla 1	Definición Operacional de la variable Satisfacción Laboral	38
Tabla 2	Operacionalización de Cultura organizacional	39
Tabla 3	Población total	40
Tabla 4	Muestra	40
Tabla 5	Valores de Alfa de Cronbach satisfacción laboral	46
Tabla 6	Valores de Alfa de Cronbach cultura organizacional	47
Tabla 7	Cálculo Baremos Satisfacción laboral	47
Tabla 8	Satisfacción laboral	48
Tabla 9	Satisfacción con el trabajo	48
Tabla 10	Satisfacción con los superiores	48
Tabla 11	Satisfacción con el reconocimiento	48
Tabla 12	Cálculo Baremos Cultura organizacional	49
Tabla 13	Cultura organizacional	49
Tabla 14	Dimensión creencias	49
Tabla 15	Dimensión valores	50
Tabla 16	Dimensión modos de ejecutar las tareas	50
Tabla 17	Resultado variable de satisfacción laboral	53
Tabla 18	Dimensión satisfacción con el trabajo	54
Tabla 19	Dimensión satisfacción con superiores	55
Tabla 20	Dimensión satisfacción con el reconocimiento	56
Tabla 21	Dimensión variable cultura organizacional	57
Tabla 22	Dimensión creencias	58

Tabla 23	Dimensión Valores	59
Tabla 24	Dimensión Modo de ejecutar las tareas	60
Tabla 25	Relación de satisfacción laboral y cultura organizacional	61
Tabla 26	Relación de satisfacción laboral y creencias	62
Tabla 27	Relación de satisfacción laboral y valores	63
Tabla 28	Relación de satisfacción laboral y modo de ejecutar las tareas	64

**Lista de figuras**

	Página
Figura 1 Nivel de la dimensión satisfacción laboral	53
Figura 2 Nivel de la dimensión satisfacción con el trabajo	54
Figura 3 Nivel de la dimensión satisfacción con los superiores	55
Figura 4 Nivel de la dimensión satisfacción con el reconocimiento	56
Figura 5 Nivel de la variable Cultura organizacional	57
Figura 6 Nivel de la dimensión creencias	58
Figura 7 Nivel de la dimensión valores	59
Figura 8 Nivel de la dimensión modo de ejecutar las tareas	60

## RESUMEN

La presente investigación, trata de establecer la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017; la misma que, ha tenido un propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables.

La población fue de 132 trabajadores de la Institución Educativa Isabel La Católica, y la muestra estuvo representada por 60 empleados, administrativos y docentes, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos la Escala de Satisfacción Laboral y la Escala de Cultura Organizacional el cuestionario que ha sido aplicado a los trabajadores, el procesamiento de datos, la opinión de expertos y la del software SPSS 22.0

Dichos instrumentos fueron adaptados al contexto y sus valores de confiabilidad Alfa de Cronbach respectivamente fueron 0,837 y 0,804, respectivamente. En los resultados obtenidos se aprecia que sí existe relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional, hallándose un valor calculado para Rho de Spearman  $=0,874 = 0.000 < 0.05$  con lo cual rechaza la hipótesis nula; lo cual indica que la relación es directa positiva y significativa.

**Palabras Claves:** Satisfacción laboral y cultura organizacional, Creencias, Valores, modos de ejecutar las tareas.

## ABSTRACT

The present research, seeks to establish the relationship between job satisfaction and organizational culture from the educational institution Isabel the Catholic of the UGEL 03, 2017; the same that has had a purpose to determine the relationship between two variables.

The population was 132 workers of the educational institution of Isabel the Catholic and the sample was represented by 60 administrative and teaching staff, the methodology has a quantitative approach is non-experimental descriptive level design. The technique employed was the survey and as instruments of labour satisfaction scale and the scale of organizational culture questionnaire that has been applied to the workers, the data processing, the opinion of experts and the software SPSS 22.0

These instruments were adapted to the context and values of reliability Cronbach's Alpha respectively were 0,837 and 0,804 respectively. The obtained results shows that if there is relationship between job satisfaction and organizational culture, finding a value calculated for Spearman's Rho = 0,874 = 0.000 < 0.05, with which rejects the null hypothesis; which indicates that the relationship is direct positive and significant.

**Key words:** Job satisfaction and organizational culture, beliefs, values, modes of execution of the tasks.

## **I. Introducción**

En la cultura organizacional actualmente, la satisfacción laboral es un factor primordial, en las instituciones educativas, directivos, personal administrativo, docentes, les toca guiar y respaldar las iniciativas de los alumnos, por lo tanto, la satisfacción laboral desde la perspectiva educativa está desarrollada en base a cómo percibe el personal de la institución el ambiente en donde se desenvuelve.

Es real que si se encuentra una adecuada y óptima gestión administrativa repercutirá en el logro de la calidad de servicio en toda organización. La gestión de la calidad de servicio implica el establecimiento adecuado del proceso administrativo; la planificación, organización, dirección, el control de la calidad y las mejoras.

En el capítulo I, se indican la realidad de la problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación de problemas, justificación, hipótesis y objetivos. Posteriormente en el capítulo II, el diseño de investigación, operacionalización de las variables, la sistemática empleada, el tipo de estudio, así también, la determinación de la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recojo de datos, luego, los métodos para el análisis de datos y los aspectos que se relacionan éticos con la satisfacción.

En el capítulo III, se considera los resultados logrados a partir del procesamiento de la información recabada, todos ellos establecidas en tablas y figuras con sus referidas interpretaciones. En el capítulo IV, se considera la discusión de los resultados. La cual se ha efectuado tomando en cuenta los resultados encontrados y las bases teóricas, así como los antecedentes del estudio para contrastarlos y confeccionar reflexiones sobre ellos.

En el capítulo V se toma en cuenta las conclusiones. Las cuales responden a los objetivos de la investigación, luego de contrastar las hipótesis de estudio. En el capítulo VI, las recomendaciones. Y, por último, en el capítulo VII, se consideran las referencias bibliográficas y los apéndices de la investigación.

## 1.1 Realidad problemática

En los actuales momentos, se necesita que las instituciones, lleguen a tener un servicio de calidad, las instituciones educativas puedan llegar a tener una educación con excelencia, viendo esta necesidad el Estado y la sociedad asumen el Proyecto Educativo Nacional al 2021, el cual tiene como objetivos estratégicos, insertar jóvenes de toda condición económica, sin exclusiones de ningún tipo, también se viene dando políticas en beneficio de mejoras, incorporando nuevos proyectos incluyendo a profesionales en la Instituciones educativas en el área administrativa, talleres de psicología, asistencia social, para que los docentes, se encarguen de parte pedagógica a tiempo completo.

Es necesario, que las Instituciones educativas, cuenten con una acertada dirección, una buena planificación, infraestructura y ambientes con espacios amplios, que la comunicación, entre personal directivo y docente sea fluida. La organización tiene que tomar en cuenta que el trabajo en equipo es importante para el logro de sus metas, un buen clima laboral influenciara para un mejor desenvolvimiento de los trabajadores.

A sí mismo en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017 el problema de la satisfacción laboral en los trabajadores es frecuente, hay falta de participación y compromiso, en actividades extracurriculares, no existe un trabajo en equipo, por lo tanto, los resultados serán de gran ayuda para el mejor desempeño laboral y convivencia entre los actores. Es importante que tenga una buena imagen propia de servicio, en el ámbito empresarial o institucional, que sea diferente de todos los demás, la cultura organizacional es parte de un buen funcionamiento de la institución todos los miembros que la conforman en este caso directivos, empleados, docentes y personal de servicio, le dan forma a esa cultura es por eso que se quiere medir y evaluar el grado de identificación que tienen con la institución.



Este estudio se establece la influencia que tiene la cultura organizacional, en la satisfacción laboral, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el trabajador rinda y se sienta satisfecho. El estudio del comportamiento individual y de grupo. Pettigrew, citado por Macintosh (2010), visualizo y tomo en cuenta el lenguaje, simbolismo, rituales deben ser señalados puntos importantes para comprender la vida organizacional.

Lacatus (2010), citando los estudios de Flynn (2001) y Kusluva (2003), señala: ... “la cultura organizacional es un medio de control social que puede influenciar en las actitudes y el comportamiento de las personas mediante creencias, valores que establece la institución” (p. 23).

Así mismo, Bastardo (2009) definió:

La actitud que toma el empleado en su centro laboral se basa en el grado de satisfacción que pueda sentir por el trabajo, de acuerdo con su personalidad o afinidad a ella, por el salario, beneficio socio económicos, condiciones laborales y por el apoyo de sus colegas o superiores (p. 20).

Para Sanchez (2010) señala; “...en una institución es fundamental que la comunicación sea fluida, donde interactúen de una manera eficaz los niveles jerárquicos con la plana menor” (p. 124).

El hombre es un ser social por naturaleza, de allí que siempre ha formado, sociedades y con ello pueda satisfacer sus necesidades. Las sociedades evolucionan y se desarrollan constituyendo la vida social, creando diferentes formas de organizaciones, socio económicas, con lo cual es muy importante el ambiente laboral donde se desenvuelven.

## 1.2 Trabajos previos

### **Antecedentes Internacionales.**

Yamilis, G. (2015), en su investigación. Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de profesores de educación en la Universidad Rafael Urdaneta Venezuela, quiso ver la relación existente entre ambas variables, su investigación fue descriptiva, correlacional, con diseño no experimental, de campo transversal.

Su población estuvo constituida de 78 personas, entre plana directiva y profesores, recolecto los datos, mediante el cuestionario, constituido por 36 Items, con escala de Likert, con cinco alternativas de respuestas, la cual fue revisada por cinco expertos, la confiabilidad fue de 0.910 correlación positiva muy fuerte, finalmente se halló que el personal de dirección y profesores siempre se identifican con la cultura de la organización, toman en cuenta los aspectos que desarrollan e influyen en la satisfacción laboral, esto determina que si la variable Cultura organizacional aumenta, también aumentara la variable Satisfacción laboral.

Navarro, C. (2013), en su investigación. Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA, con relación al clima organizacional, realizada en la Universidad de Centro Occidental Lizandro Alvarado, siendo el objetivo general de la investigación, analizar la satisfacción laboral en los profesores de la UCLA con relación al clima institucional. La investigación que utilizo un enfoque prospectivo, de carácter descriptivo, y su población fue de 181 profesores, por ser abundante, utilizó una muestra de 25 docentes, el instrumento para recolectar los datos fue la encuesta, aplicada en un cuestionario, se aplicó una escala de Likert y en sus resultados se llegó a la conclusión que los docentes conocen el contenido y son responsables de su trabajo, pero poseen un comportamiento negativo, con los valores universitarios. Se llega a la conclusión que la institución debe mejorar su organización y para eso tiene que formarse mejores individuos que estén involucrados con sus

labores profesionales. El uso de nuevas estrategias pedagógicas, con la finalidad de mejorar el capital humano que lleven a un mejor desarrollo de su trabajo.

Obed, A. (2014) en su investigación. Satisfacción laboral docente percibida y motivación para el aprendizaje en alumnos de primaria Cunduacan, Tabasco, Mexico. Determino el grado de satisfacción de los profesores desde la perspectiva de los estudiantes y como se relaciona con su motivación para aprender, su método utilizado fue cuantitativo, diseño no experimental transversal y correlacional.

La población total fue de 360 estudiantes, utilizó una muestra de 199 estudiantes, la prueba tau de Kendall arrojó un coeficiente de 326 y una significancia de  $p < 0.001$  ( $t = 326$ ,  $p = .000$ ,  $n = 199$ ), por lo cual se desiste de la hipótesis nula, la satisfacción laboral del docente que percibe el estudiante se relaciona con su motivación por aprender durante el ciclo escolar 2013 - 2014. El resultado obtenido indica que a manera que los alumnos perciben la satisfacción del profesor esto le da una gran motivación por aprender.

Chiang, Salazar y Núñez (2008) en su investigación. Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de instrumentos, grupo de investigación Fedra, Chile, tuvo como objetivo elaborar y validar los instrumentos, para medir las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de organizaciones estatales. Su muestra fue conformada por 547 empleados, que integraron 44 grupos y seis organizaciones, llegando a la conclusión que el instrumento para medir el clima organizacional y satisfacción laboral obtuvo una correlación positiva muy fuerte (mayor de 0,9), por lo tanto, los ítems se relacionan en su mayoría con el mismo rango y además hay diferencias entre las personas de ese rango.

**Antecedentes nacionales.**

Tinoco y Quispe, (2014), en su investigación. Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en la Universidad Mayor de San Marcos, en el marco de la acreditación Universitaria (p. 55). Este trabajo abordó el nivel de relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el estamento docente. El diseño fue descriptivo correlacional, tomando la población de docentes nombrados, consideró una muestra de 28 profesores, cuatro dimensiones y 22 Items, su análisis de relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, aplicó la prueba de correlación Spearman a cada variable, obteniendo una correlación positiva de 0,545 entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que a mejor cultura organizacional conducirá a un mejor nivel de satisfacción laboral entre los docentes.

Salluca, L. (2010), en su tesis titulada. Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao en la Universidad Privada San Ignacio de Loyola de Perú, para obtener el grado de Maestría, con mención en Evaluación y acreditación de la calidad de la educación, cuyo objetivo general de la investigación es determinar la correlación positiva entre niveles de satisfacción laboral y desempeño de los profesores que trabajan en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica regular, su investigación fue tipo correlacional, para el recojo de información se aplicó el cuestionario. Utilizó una muestra de 87 profesores y obtuvo como resultado que la variable satisfacción laboral, tiene relación con la variable del desempeño docente, en el total de sus dimensiones, todos los profesores independientemente de su situación profesional, se relacionan de una manera significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas. Su aporte a la investigación, ha demostrado ser coherente, los profesores se identifican con el trabajo.

Alva y Domínguez (2013), en su tesis. Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Universidad San Pedro de Chimbote, el estudio quiso determinar si existe relación entre las dos variables en la Institución, la investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional, de diseño no experimental

transversal. Su muestra constituida por 332 trabajadores y para recabar los datos utilizó instrumentos: escala de clima organizacional (CO-SPC) y Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Llegando arrojar que, si hay relación entre las dos variables, lo cual también determinó que condiciones laborales y comunicación son las dimensiones de clima organizacional más relevantes, para la satisfacción de los empleados de la Universidad.

Saucedo y Peña (2015) en su investigación. Relación entre clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera de Lima, cuyo objetivo fue ver si existe relación significativa entre las dos variables. La muestra la integraron 212 empleados. Los instrumentos que utilizó fueron, la escala de opciones CL-SPC y escala general de satisfacción laboral, arrojó un resultado, que si hay correlación positiva considerable entre ambas variables ( $r=0.667^{**}$ ,  $p=0.000$ ), también se halló una relación alta entre las dimensiones autorrealización. Se llegó a la conclusión que a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Satisfacción laboral.**

En 1935, Hoppock, en sus primeros estudios sobre la satisfacción laboral cambio rotundamente la forma de ver la relación entre el empleado y su centro laboral, es así que esta variable se convirtió en constante estudio, el ambiente, la organización son importantes en el desenvolvimiento de la institución y la calidad de vida de la persona.

La satisfacción laboral tiene muchos conceptos que manejan los autores, las diferentes teorías, muestran que la satisfacción es trascendental e influyente en las variables; se puede basar en tres dimensiones fundamentales: las características de la persona, actividad laboral y el balance que obtiene por su esfuerzo realizado.

Aspectos que determinan un papel determinante de nivel de satisfacción. Toda persona es única e irrepetible, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral son diferentes. El nivel de satisfacción se basa en la vida de la persona,

las aptitudes, la autoestima como son valorados, todo esto desarrolla un conjunto de expectativas, que se basa de acuerdo a su entorno familiar y el trabajo. La clave es la organización y las actitudes del grupo humano que llegan a formar parte esencial en su desenvolvimiento efectivo en su labor propia de la persona o en su centro laboral, por eso la satisfacción laboral es algo esencial en este proceso que se tiene que dar gran relevancia y reconocimiento. De acuerdo a la actitud que toma el trabajador en su centro laboral nos da resultados positivos y mucho influyén aspectos como un buen sueldo, monitoreo, ascenso, relaciones públicas, reconocimiento, políticas institucionales, que llegan a influir en su desempeño laboral; Chiang, Salazar, Martin y Nuñez (2011).

### **Definición conceptual de Satisfacción laboral**

Según autores satisfacción laboral lo defino:

Robbins Judge (2013) defino:

Son conjuntos de actitudes generales de cada persona para su centro laboral. El personal a gusto en su área de trabajo refleja actitudes positivas de satisfacción laboral; si se encuentra descontento, demuestra actitudes negativas. Las personas tienden a tener diferentes actitudes y la reflejan de acuerdo a su bienestar personal. (p. 69)

De acuerdo con lo dicho por el autor, se comprende que las personas tienen diferentes actitudes que si se encuentra satisfecho tiene actitudes positivas y que, si está insatisfecho lo demuestra en el trabajo conllevando a resultados negativos.

De manera similar Dalal Crede (2013), señaló: “Como un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas que cada persona puede tomar ante diferentes

circunstancias de la vida con importantes implicancias en el desenvolvimiento de los trabajadores y los resultados organizacionales” (p. 342).

De acuerdo a lo expresado por el autor la satisfacción laboral implica varios factores que son respuestas afectivas en su trabajo, comportamiento, organización todo esto nos llevan a resultados importantes en la organización.

Morris y Venkatesh (2010) señalan: ... “la satisfacción laboral es producto de conformidad emocional del trabajador con su puesto y los valores personales” (p. 75).

De acuerdo a lo expresado por el autor se puede deducir que en toda gestión administrativa se tiene que tomar muy en cuenta los valores, el puesto laboral asignado todo esto va dar como resultado un mejor desenvolvimiento y a la vez que la persona se encuentre emocionalmente con mejor aptitud.

Bastardo (2009) expresó:

La satisfacción laboral es la actitud que demuestra el empleado en su centro laboral toda vez que sienta satisfecho y su personalidad sea compatible con el trabajo asignado, por el reto que representa el trabajo y su bienestar económico o por el apoyo que puedan brindarle sus compañeros y superiores (p. 20).

De acuerdo con lo expresado por el autor la actitud que toma el trabajador es de acuerdo a su personalidad y a los incentivos que se les proporciona dentro de su institución así como el ambiente laboral que existe con sus colegas.

Cantera (2004) define lo siguiente: “La satisfacción laboral se va dando a medida que satisfaces las expectativas del empleado estas pueden incluir diferentes aspiraciones que puede obtener en su centro laboral en lo económico o social” (p. 23).

El autor nos habla de reconocimiento aspiraciones en su trabajo y la parte económica, es importante para el desenvolvimiento del empleado, donde nos enfatiza la importancia de sentir que puedan lograr satisfacer sus necesidades.

Chiang y Núñez (2015), afirman lo siguiente: “es un concepto amplio con el que se hace referencia a las actitudes que toman los sujetos hacia determinadas funciones que tiene en su centro laboral, por lo cual podemos decir que satisfacción laboral implica hablar de actitudes” (pp. 5-15).

De acuerdo con lo dicho por el autor, se comprende que las personas tienen diferentes actitudes que se relaciona fundamentalmente con la satisfacción que puedan tener en su trabajo.

### **Dimensiones de Satisfacción Laboral**

#### **Dimensión 1: Satisfacción con los superiores**

Gempp (2014) señaló:

La satisfacción depende en gran medida de cómo son tratados por los superiores, lo cual no solo determina, el grado que el trabajador se sienta satisfecho, apreciado y valorado, sino que también da como resultados una cadena de efectos, produce un gran efecto el estilo que ejecuta el superior sobre lo demás en la satisfacción laboral. (p. 53)

De la cita anterior, se puede decir que, si una persona se siente valorada por sus superiores ocasiona un mejor desenvolvimiento laboral y personal en el individuo gracias a esto, será canalizado a beneficio de la institución nos señala la importancia que ocasiona tener rasgos paternas.

#### **Dimensión 2: Satisfacción con el trabajo**

Morillo (2006) suscribió:

La satisfacción en su centro laboral es el resultado de varias actitudes que posee un trabajador hacia su centro laboral, aspectos



que se relacionan con la vida, es cuando los trabajadores se involucran en sus labores, dan su tiempo y forma parte importante de su vida; contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos relevantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a entender el efecto que ocasiona la pérdida de trabajo en la autoestima (p. 47).

De la cita anterior las condiciones adecuadas para el desarrollo profesional condiciones adecuadas y la permanencia en esta es importante para la actitud, en lo personal de cada persona en la vida, es un eje primordial para la persona el tener un trabajo la pérdida de ella va en contra de su autoestima.

### **Dimensión 3; Satisfacción con el reconocimiento**

Robbins (1994), Feldman y Arnold (1995), afirmó:

La satisfacción que da el reconocimiento, al trabajador motiva que se sienta importante y valorado, las condiciones laborales, deben permitir el crecimiento como persona a su vez crece la organización, también se tiene que tomar en cuenta aspectos importantes como recompensas, felicitaciones, ascensos, factores que implican en la personalidad del empleado, y propician mayor responsabilidad e incrementan el status social de ellos (p. 6).

De la cita anterior podemos decir que, hay determinadas estrategias para que el empleado se sienta satisfecho para ejecutar su trabajo, punto importante nos menciona el reconocimiento, ascensos, para lo cual la persona se sienta en un crecimiento, este llega a asumir responsabilidad en la persona.

### **Enfoques de Satisfacción laboral**

Se tiene que dar mejoras en las condiciones de trabajo, el monitoreo la recompensa y el ambiente donde se desarrolla; de tal manera que estas se asemejen de acuerdo a las necesidades y expectativas de los empleados. (1) consiste en ubicar a los trabajadores a otra área; con la finalidad de lograr un mejor desenvolvimiento de acuerdo a sus características de la persona de la

actividad a desempeñar. Esta perspectiva está enlazada a la forma organizativa a las necesidades de la institución, (2) consiste en poder cambiar de una manera positiva que el personal se identifique con su centro de trabajo y con sus expectativas laborales. Este enfoque, llega a tener buen fin cuando se tiene canales de comunicación eficaces, basado en la teoría de Chiang y Nuñez (2008) en su investigación de satisfacción laboral y desempeño laboral dedicadas a estos dos importantes constructos utilizó cinco dimensiones para medir satisfacción laboral, (1) con relación con los jefes;(2) satisfacción con el medio ambiente;(3) participación en las decisiones;(4) satisfacción con el centro laboral;(5) recompensas, reconocimiento.

### **1.3.2 Cultura organizacional**

#### **Base teórica**

El primero que le dio una interpretación sociológica y antropológica fue Edwars Tylor (1871), el cual determina lo siguiente:

Como algo complejo en el cual se encuentran, creencias, derecho, valores, y diferentes aspectos que el hombre adquiere durante años y le da forma a la sociedad. La cultura tiene vínculo social y sus normas sostiene a la institución, considera la organización aspectos, que pueden ser mitos, rituales, leyendas y un lenguaje especializado.

A comienzos, la cultura analizó a la filosofía y la antropología, en los años setenta, sociología industrial, al llegar al ochenta se tomó mayor importancia a la cultura esta a su vez aumentó de una manera considerable. Determinadas situaciones ocasionaron el despegue del interés por este término, se tuvo fundamentalmente prácticos y teóricos, caben mencionar la crisis económica y la crisis de competitividad, el modelo de gestión empresarial y el auge de la gestión empresarial de Japón.

Japón consiguió liderar la gestión empresarial gracias a su cultura y calidad de sus productos. Este fenómeno cultural, varía según la sociedad en que se

inserte y como se encuentre desarrollada Beres y Portwood, (1981), nos dice que tal vez lo ejecutado en la cultura del Japón, no tengan los mismos éxitos de ser aplicados en otros países.

Larentis (2010) argumentó:

Para entender la cultura organizacional, se debe tomar aspectos importantes que son los artefactos, los modelos de comportamiento visibles e invisibles y como se desenvuelven los sujetos. Cultura organizacional es el modo de vida de una organización que le da la particularidad los que la integran, es un conjunto de valores, creencias y modos de ejecutar las tareas de manera consciente o inconsciente, que cada institución adopta durante el tiempo e influye en la manera de pensar y el comportamiento de sus integrantes. Esto forma parte de la historia de la institución, que lleva a sus logros o fracasos (p. 58).

Así mismo Koontz y Heinz, (2002) señaló “La cultura se puede determinar por lo que dicen los empleados, hacen y piensan dentro de una organización, se acumulan conocimientos, en su estadía en ella. Son patrones de conductas, creencias y valores que los miembros han adquirido” (p. 61).

Méndez (2006) señala que “La cultura organizacional son procesos para la sociedad, el cual toda persona acumula conocimientos, añade a la vida diaria y al ejecutarla, vivirla la mantiene vigente con la organización” (p. 32).

### **Definición de Cultura organizacional**

Según autores cultura organizacional lo definen:

Marcoulides y Heck (2010) señaló... “La cultura organizacional son creencias adquiridas en el tiempo, valores que establecen las normas de comportamiento” (p. 211).

De acuerdo a lo expresado por el autor podemos decir que la organización tiene una serie de patrones que son los valores y creencias que son la forma que a lo largo del tiempo viene desempeñando en las organizaciones.

Chiavenato, (1989) define ... “es un modo de vida de determinada organización que posee valores y creencias en la cual interactúan” (p. 464).

Podemos decir de acuerdo a la cita se puede decir que adoptamos de acuerdo a la interacción entre los actores modo de vida, creencias, valores una cultura organizacional independiente de las demás y esto nos lleva a la identificación de la institución, también se puede inferir que una organización se desarrolla con sus costumbres de acuerdo a sus miembros que la integran,(1) valores (2) creencias (3) modos de cómo se ejecutan los programas en la organización para lograr el éxito, llegamos al siguiente dimensiones.

## **Dimensiones de Cultura organizacional**

### **Dimensión 1: Creencias**

Baron (2006) señala: ... “es el conjunto de creencias y formas de pensar que un grupo determinado de trabajadores han llegado a compartir en el tiempo de convivencia y trabajo” (p. 42).

Las creencias son suposiciones acerca de cómo se encuentra la organización y como deberían estar lo primordial está en qué si los trabajadores creen en lo que la organización, tiene como objetivo ellos van a seguir ese camino y van a dirigirse de la misma forma.

### **Dimensión 2: Valores.**

Salazar (2002) argumenta que ... “el sistema de valores para una institución es la representación de ideologías particulares, grupales que mantiene un estilo de laborar” (p. 114).

De la cita anterior podemos decir que si hay respeto por los actores que conforman la organización habrá confianza depositada en ella y lograrán un respeto en la sociedad.

### **Dimensión 3: Modo de ejecutar las tareas**

Sánchez (2010) señaló: “En una institución es parte primordial que la comunicación sea fluida, de las dos partes, nivel superior jerárquico e inferior y viceversa, de los lados” (p.124).

Lo expuesto por el autor, se puede comprender que si en la organización existen canales de comunicación de impacto y que fluye una buena comunicación entre los actores nivel jerárquico superior e inferior se resolverán los problemas detectados en la institución.

### **Enfoque de cultura organizacional**

En la fuente de Tinoco y Quispe (2014) según autores se deriva las siguientes dimensiones creencias valores y modos de ejecutar las tareas (p. 56).

A si mismo Larentis (2010) nos señala... “es el modo de vida agrupados en creencias valores y modos de ejecutar las tareas” (p. 59).

Shein (2004) define: “para llegar al éxito se necesita que todos las que integran el grupo estén unidos para el logro de metas, el por qué se hace las cosas, se comprueba el comportamiento de los sujetos y los objetivos de las actividades” (p.37).

También, el autor nos da a comprender los nuevos enfoques de cultura organizacional, se debe facilitar que las personas, se integren en los procesos y el logro de metas, mediante un monitoreo o supervisión de los programas, se llegara a conocer la problemática y hacer las correcciones necesarias.

### **Características de una Cultura Organizacional Fuerte y una Débil**

Robbins, S. (2004). Nos dice que hay culturas débiles y fuertes. La cultura fuerte se da cuando los valores se sostienen firmemente y se comparten entre todos. Una cultura fuerte nos expresa un acuerdo amplio entre los integrantes sobre lo que es una organización.

Cultura débil. No están de acuerdo con los valores que benefician el desarrollo de la organización, (1) el trabajador su tiempo lo destina a intereses ajenos a la institución, (2) cultura partida y no comprendida, (3) desconoce la cultura y su organización, (4) El trabajador se siente disminuido e inseguro.

### **Gestión directiva y cultura organizacional**

La dirección es importante en la organización de la cultura organizacional ya que, si bien conocemos que los procesos de mejora no son uso exclusivo del directivo, sí son los responsables del resultado que puedan lograr. Tal es así que un directivo que actúa con responsabilidad y precaución por los demás vera un cambio positivo de los actores.

Enfoque gerencial de la gestión educativa. Dentro de sus principales características y como en todo proceso se debe tomar en cuenta, (1) planificación, (2) organización, (3) dirección, (4) monitoreo, el desarrollo propicio de cada uno de estos puntos tiene como finalidad llegar a las metas previstas.

Gestión educativa, juega un papel fundamental en la gestión y ejecución de los programas, que van a llevar a cabo, las metas previstas en el sistema, una pedagogía a la altura de nuestra realidad actual, de una educación que vaya adquiriendo nuevos conocimientos que propicie las transformaciones anheladas.

Todo proceso como en educación, que, si bien es complejo, exige un acertado manejo directivo, buena estructura y un mejor funcionamiento, determinando un factor fundamental, en el desarrollo de las personas, la educación tiene que estar al alcance del ser humano, y esto se va dando cuando la persona se desarrolla logrando integrarse, en la sociedad para eso tiene que

haber una buena, dirección, orientación y monitoreo correctamente diseñado, que lleguen a los objetivos establecidos.

Enfoque al personal, determinar claramente los objetivos, responsabilidades y funciones del trabajador; igualdad entre los actores, evaluación de desempeño, normas y políticas de reconocimiento.

Enfoque al cliente, trabajo en equipo fortalecido, buenos procesos humanos, mejora del sistema y cultura laboral ambiente propicio para un buen clima organizacional.

Enfoque a los procesos, (1) desarrollar un buen nivel de orientación enfocado en resultados, (2) organizaciones que tengan en cuenta el capital humano, que poseen inteligencia y sumada a su actitud logran aspectos productivos, (3) la capacidad de respuesta e integración en la organización.

### **1.3.3 Relación Cultura organizacional y satisfacción laboral.**

Cantera (2004) señaló:

La cultura organizacional es una pieza importante, en la satisfacción del trabajador y con ello llega el compromiso institucional, a través de satisfacción laboral se llega a observar a una población laboral, si camina bien o todo marcha mal, la parte importante en una institución es escuchar al empleado y lo que piensa (p. 57).

En la actualidad, las instituciones tienen que estar organizadas, bien planificadas para poder alcanzar su misión y visión, en donde la persona cumpla un papel determinante, cada institución es singular en su cultura organizacional, la misma que actúa con estrategias para llegar a sus metas. También, el nivel de satisfacción de los individuos de una organización, pública o privada, es un aspecto importante para el objetivo de los logros de la administración.

Stevens, Minnotte y Kiger (2008) señaló:

La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral y es el espejo en las políticas de organización, el valor y como es tratado el empleado, marcan una actitud en la persona, un ambiente, alentador y de confianza se refleja positivamente en la Satisfacción laboral. (p .48)

A sí mismo, Perry y Mankin (2007) argumentan lo siguiente: “La confianza en el superior y en la organización se relacionan individualmente con la satisfacción laboral, también es muy importante el apoyo de los compañeros, familiares” (p. 48).

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 ,2017?

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y las creencias en la dirección de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y los valores en la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas en la institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017?



## 1.5 Justificación del estudio

Según Mendez, citado por Bernal (2006,) señala: "la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico" (p.126).

Aspecto teórico. Son orientadas a una mejor cultura organizacional por lo tanto se llegará a concientizar a directivos, personal docente de la importancia que tiene la satisfacción laboral para mejorar el desempeño laboral. El estudio considero a Chiang (2008) dimensiones de satisfacción laboral, (1) Satisfacción con el trabajo; (2) Satisfacción con los superiores; (3) satisfacción con el reconocimiento y en cultura organizacional a Larentis (2010).

Aspecto práctico. El presente trabajo de investigación es pertinente porque se ajusta a las necesidades de la institución, la misma que está dirigida en beneficio del personal administrativo y docentes pues constituye un aporte ,ya que el resultado de los datos estadísticos permiten a los directivos conocer e identificar las deficiencias y fortalezas con la que cuenta institución educativa y tomar conocimiento de la importancia de satisfacción laboral, sugiriendo alternativas de solución que permitan mejorar la labor y el nivel de rendimiento del personal.

Justificación epistemológica. Desde el punto de vista epistemológico, indicamos que esta investigación es cuantitativa, analiza la realidad descomponiéndola en variables, es relativamente constante y adaptable, prueba teorías o hipótesis. Científicamente, dentro del campo de la investigación, se ha cumplido con los pasos del método científico, con el rigor que exige la epistemología para generar el conocimiento.

Justificación científica. Esta investigación tiene justificación científica, sustenta en que los objetivos de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico. Por eso es importante ya que abordará el problema de la gestión y organización, logrando un mejor desempeño laboral y una mejor sensación positiva del trabajo entre directivo, administrativo y profesores de la Institución educativa Isabel La Católica, Lima.

Justificación metodológica, metodología en este estudio refleja simpleza y claridad a fin de que sea debidamente entendido y asimilado haciendo de este modo explícito la manera de cómo se plantea la dos variables satisfacción laboral y cultura organizacional, es aquí donde se adquiere su justificación metodológica ya que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados en este estudio, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizados por otros investigadores.

Este contexto señala el problema, donde la sociedad peruana necesita de un buen funcionamiento de las administraciones públicas, organizadas en unidades, desarrollar planteamientos de dirección estratégica, programas de modernización, profesionales con una formación integral y con las competencias necesarias, que amerita la actualidad.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General.**

Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y cultura organizacional en la I.E Isabel La Católica de la UGEL 03 Lima 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis Específicas 1**

Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y las creencias en la dirección de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 Lima 2017.

#### **Hipótesis Específicas 2**

Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y los valores de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

### **Hipótesis Específicas 3**

Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas de la dirección en la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar el nivel de relación que existe entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017

### **1.7.2 Específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y las creencias en la dirección de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y valores en la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

#### **Objetivo específico 3**

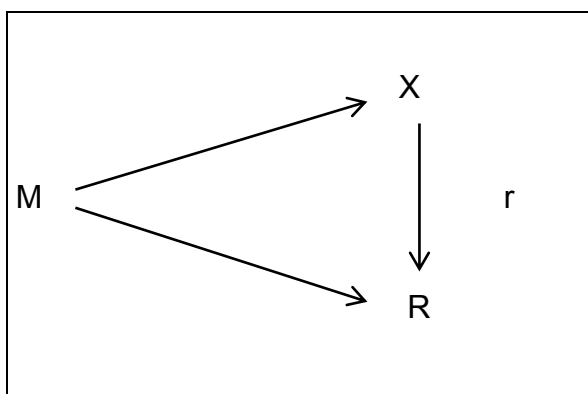
Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y modo de ejecutar las tareas en la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de Investigación

Sánchez y Reyes (2006). “Este estudio es diseño no experimental de nivel descriptivo, ya que busca generar conocimiento acerca de un aspecto concreto de la realidad sin modificarla”.

Según, Hernández et al (2010), el diseño no experimental sostiene que son investigaciones que se dan sin manipular las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p.149). El siguiente esquema de la investigación:



Donde:

M: Muestra

X: Satisfacción Laboral

Y: Cultura organizacional

R: Relación de variables

### Metodología

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, estos estudios según Hernández Fernández y Batista (2010, p. 145) tiene como objetivo describir la realidad tal como se presenta y establece. De acuerdo con Tamayo (2007) el enfoque sobre el cual se realiza este estudio es el enfoque cuantitativo, en la medida en que los datos recogidos serán analizados con técnicas estadísticas descriptivas de investigación.

## 2.2. Variables de investigación

### 2.2.1 Definición conceptual de satisfacción laboral.

Chiang Salazar y Nuñez (2008) Es la actitud que toma la persona de acuerdo a su estado emocional, en su estudio de satisfacción y desempeño utiliza estos dos importantes constructos; utilizo cinco dimensiones para medir satisfacción laboral, (1) con relación con los jefes; (2) satisfacción con el medio ambiente; (3) participación en las decisiones; (4) satisfacción con el centro laboral; (5) recompensas, reconocimiento.

### 2.2.2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Tabla 1

*Variable: Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
Satisfacción con el trabajo	Identificación con la problemática de la institución	1, 2	1.Nunca	Alto (10 -12)
	Condiciones adecuadas para el desarrollo profesional. Satisfacción de permanencia en la institución.	3,4	2.Casi Nunca 3.A Veces	Medio (8 – 9)
		5,6	4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo (6 – 7)
Satisfacción con los superiores	Reconocimiento por labor realizada.	7, 8, 9,	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces	Alto (10 -12) Medio (8 – 9)
	Confianza depositada en la organización.	10 ,1 1, 12,	4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo (6 – 7)
Satisfacción con el reconocimiento	Motivación interna y moral para permanecer en la institución.	13,14,15,16,	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces	Alto (10 -12) Medio (8 – 9)
	Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.	17,18,	4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo (6 – 7)
Satisfacción Laboral		1-18		Alto (29 -36) Medio (24 – 28) Bajo (18 – 23)

Fuente: IHE DE C.Manosalvas,Luis Manosalvas,J,Nieves, adaptado por Alberto Montalvan

### 2.2.3. Definición conceptual de Cultura Organizacional.

Es el modo de vida propio de toda institución que se desenvuelve en cada uno de los integrantes, la cultura organizacional agrupa creencias, valores y modos de ejecutar las tareas que de manera consciente o inconsciente cada organización adopta y que influye en el comportamiento de las personas, Larentis (2010).

### 2.2.4. Operacionalización de la Variable cultura organizacional.

Tabla 2

Operación de la cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
Creencias	Identificación con la institución	1, 2	1.Nunca 2.Casi Nunca	Alto (11 -12) Medio
	Se motiva constantemente el desempeño laboral.	3,4, 5, 6	3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	(9 – 10) Bajo (6 – 8)
Valores	Respeto mucho por los actores educativos.	7,8	1.Nunca 2.Casi Nunca	Alto (11 -12) Medio
	Confianza depositada en la organización.	9, 10 ,11 12	3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	(9 – 10) Bajo (6 – 8)
Modo de ejecutar las tareas	Existen canales de comunicación ágiles y expeditos.	13, 14,15,16	1.Nunca 2.Casi Nunca	Alto (11 -12) Medio
	Se acostumbra a decir las cosas claras y directas. Integración y cohesión en la organización.	17,18	3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	(9 – 10) Bajo (6 – 8)
Cultura Organizacional		1-18		Alto (29 -36) Medio (25 – 28) Bajo (18 – 24)

Nota: IHE DE O Tinoco, Quispe.V,Beltrán, adaptado por Alberto Montalvan.

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la población es el total de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones se sitúan de acuerdo a sus características de lugar y en el tiempo” (p. 235). La población estuvo constituida por 132 personas personal administrativo y docente de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

Tabla 3

*Distribución de la población*

Trabajadores	Total
Directivos	4
Docentes	84
Administrativos	33
Auxiliares	11
Total	132

### 2.3.2 Muestra.

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). La muestra del estudio está constituida por 60 personas de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

Es una representación de la característica de la población, donde todas las personas tienen iguales de oportunidades se eligió en función de su accesibilidad.

Tabla 4

*Distribución de la muestra*

Trabajadores	Total
Directivos	4
Docentes	30
Administrativos	26
Total	60



Procedimiento del tamaño y selección de muestra

Se utilizó en la presente investigación el tipo de muestreo no probabilística por conveniencia, ya que tenemos conocimiento de la población, es decir que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística Carrasco (2006, p. 243).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1 Instrumento.**

Para la evaluación de satisfacción laboral se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual nos permitió recolectar datos cuantitativos de la variable. El tiempo empleado es de 15 a 20 minutos.

**2.4.2 Técnica** La técnica que se utilizó en la presente investigación es la técnica de la encuesta.

Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción laboral

Nombre original: "Satisfacción laboral"

Autor: Br. Alberto Montalván Cáceres - Universidad César Vallejo.

Administración: Individual.

Duración: veinte minutos

Aplicación: Directivos, docentes.

Significación: Se trata de tres factores que evalúan la satisfacción laboral.

Satisfacción con el trabajo (6 ítems)

Satisfacción con los superiores (6 ítems)

Satisfacción con el reconocimiento (6 ítems)

### 2.4.3 Instrumento.

Para la evaluación de cultura organizacional se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual nos permitió recolectar datos cuantitativos de la variable. El tiempo empleado es de 15 a 20 minutos.

**2.4.4 Técnica** La técnica que se utilizó en la presente investigación es la técnica de la encuesta.

Ficha Técnica del cuestionario de cultura organizacional

Nombre original: "Cultura organizacional"

Authors: Br. Alberto Montalvan Cáceres - Universidad César Vallejo.

Administración: Individual.

Duración: veinte minutos

Aplicación: Directivos, docentes

Significación: Se trata de tres factores que evalúan la cultura organizacional.

Creencias (6 ítems)

Valores (6 ítems)

Modos de ejecutar las tareas (6 ítems)

### 2.4.5 Validación y Confiabilidad

#### De la validez

La validez es definida por Hernández, et al (2010) como "el grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 210). Dicho esto, se procederá a validar el instrumento a través de juicio de experto. Los instrumentos, fueron validados por un experto en el tema o temático y un metodólogo, como se visualiza en la tabla siguiente. Promedio numérico de calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos.

Nº	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Guido J Bravo Huaynates	Aplicable	Metodólogo
Experto 2	Cesar Garay Ghilardi	Aplicable	Temático
Experto 3	Reyna Pérez Vargas	Aplicable	Temático

Fuente: Elaboración propia

### Análisis de confiabilidad del instrumento

#### Variable satisfacción laboral

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

**Formula:**

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

**Donde:**

- $S_i^2$  es la varianza del ítem i,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 18 ítems, siendo el tamaño de muestra 60 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

## Resultados

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
	Válidos	60	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total		60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	18

El valor del Alpha de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0,837, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

## Análisis de confiabilidad del instrumento

### Variable cultura organizacional

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

#### Formula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

**Donde:**

- $S_i^2$  es la varianza del ítem i,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 18 ítems, siendo el tamaño de muestra 60 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS.

**Resultados:**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
	Válidos	60	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	18

El valor del Alpha de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0,804, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Criterio de confiabilidad valores.

No es confiable -1 a 0

Confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

### **Confiabilidad del Instrumento Escala de Satisfacción laboral**

La confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia interna de las variables, es decir se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, et al. 2010). Para esto se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Un instrumento confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

Con respecto al análisis de ítems, se realizó en una muestra aleatoria de 60 trabajadores públicos con las mismas características de la muestra de estudio. Se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 5. Se observa que el valor de Alfa es de 0.837, está por encima de 0.80; es decir, se considera al instrumento confiable. Asimismo, se procedió al análisis de confiabilidad de las dimensiones, los resultados hallados muestran correlación positiva considerable en los ítems correspondientes. Para estimar la confiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral se procedió, haciendo uso del programa SPSS versión 22.0

Tabla 5

*Valores Alfa de Cronbach para el instrumento Escala de Satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
1. Satisfacción con el trabajo	6	0,758
2. Satisfacción con los superiores	6	0,723
3. Satisfacción con el reconocimiento	6	0,779
<b>Variable – Satisfacción laboral</b>	<b>18</b>	<b>0,837</b>

Fuente: Elaboración propia

### Confiabilidad del Instrumento Escala de Cultura Organizacional

Con respecto al análisis de ítems, se realizó en una muestra aleatoria de 60 trabajadores públicos con las mismas características de la muestra de estudio. Se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 6. Se observa que el valor de Alfa es de 0.804, está por encima de 0.80; es decir, se considera al instrumento confiable. Asimismo, se procedió al análisis de confiabilidad de las dimensiones, los resultados hallados muestran alta confiabilidad en los ítems correspondientes. Para estimar la confiabilidad del instrumento de Cultura Organizacional se procedió, haciendo uso del programa SPSS versión 22.0.

Tabla 6

#### *Valores Alfa de Cronbach para el instrumento Escala de Cultura Organizacional*

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
1. Creencias	6	0,718
2. Valores	6	0,730
3. Modo de ejecutar las tareas	6	0,758
<b>Variable – Satisfacción laboral</b>	<b>18</b>	<b>0,804</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 Calculo de baremos variable de satisfacción laboral

		Estadísticos			
		Satisfacción laboral	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con los superiores	Satisfacción con el reconocimiento
N	Válidos	60	60	60	60
	Perdidos	0	0	0	0
	Mínimo	18,00	6,00	6,00	6,00
	Máximo	36,00	12,00	12,00	12,00
Percentiles	30	23,3000	7,0000	8,0000	8,0000
	60	27,6000	9,0000	9,0000	9,0000

Tabla 8 Satisfacción laboral

Niveles / Rangos	
Bajo	18 – 23
Medio	24 - 28
Alto	29 - 36

Tabla 9 Satisfacción con el trabajo

Niveles / Rangos	
Bajo	6 – 7
Medio	8 - 9
Alto	10 - 12

Tabla 10 Satisfacción con los superiores

Niveles / Rangos	
Bajo	6 – 7
Medio	8 - 9
Alto	10 - 12

Tabla 11 Satisfacción con el reconocimiento

Niveles / Rangos	
Bajo	6 – 7
Medio	8 - 9
Alto	10 - 12



Tabla 12 Calculo de baremos variable cultura organizacional

<b>Estadísticos</b>					
		Cultura Organizacional	Creencias	Valores	Modo de ejecutar las tareas
N	Válidos	60	60	60	60
	Perdidos	0	0	0	0
Mínimo		18,00	6,00	6,00	6,00
Máximo		36,00	12,00	12,00	12,00
Percentiles	30	24,0000	8,0000	8,0000	8,0000
	60	28,0000	10,0000	9,0000	9,0000

Tabla 13 Cultura Organizacional

<b>Niveles / Rangos</b>	
Malo	18 - 24
Regular	25 - 28
Bueno	29 - 36

Tabla 14 Creencias

<b>Niveles / Rangos</b>	
Malo	6 - 8
Regular	9 - 10
Bueno	11 - 12

Tabla 15 Valores

Niveles / Rangos	
Malo	6 - 8
Regular	9 - 10
Bueno	11 - 12

Tabla 16 Modos de ejecutar las tareas

Niveles / Rangos	
Malo	6 - 8
Regular	9 - 10
Bueno	11 - 12

#### 2.4.4. Procedimiento recolección de datos

La medición estadística incluye e integra el registro, análisis e interpretación de datos vinculados con las variables de estudio.

Fuentes bibliográficas y virtuales, la metodología de investigación bibliográfica (Libros, ensayos y tesis), investigación virtual.

Opinión de tres expertos a los instrumentos llegando a tener la confiabilidad del instrumento, Satisfacción laboral y cultura organizacional presentan un grado de confiabilidad, lo que evidenciaría que las preguntas del cuestionario definirían de manera significativa el resultado.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Terminada la etapa de recolección de información, se interpretaron los datos utilizando el paquete estadístico resolución de problemas SPSS, versión 22. Asimismo, se analizó la variable de estudio haciendo uso de la estadística descriptiva. Finalmente, los resultados se presentaron de forma ordenada haciendo uso de tablas y figuras en SPSS. se presentan los resultados la base de datos está compuesta por más de 50 datos; encontrando valores de  $p(\sigma)$  menores de 0.05; demostrando que los datos no siguen una distribución normal por lo tanto para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

## **2.6. Aspectos éticos**

Estado de satisfacción laboral y aspectos que se encuentran en la Institución educativa Isabel La Católica podemos mencionar lo siguiente (1) organización; (2) valores; (3) deberes administrativos;(4) reconocimiento;(5) creencias; (6) modos de ejecutar las tareas; (7) relación con los compañeros.

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de los resultados

#### 3.1.1. Descripción de la variable satisfacción laboral.

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de la aplicación de encuesta de satisfacción laboral de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

Tabla 17

#### *Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (18 – 23)	18	30,0
Medio (24 – 28)	23	38,3
Alto (29 – 36)	19	31,7
Total	60	100,0

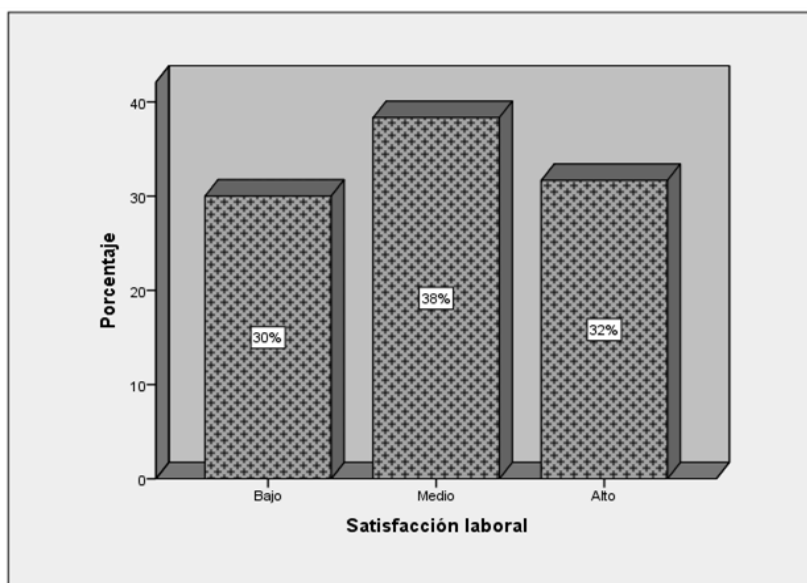


Figura 1. Niveles de la dimensión satisfacción laboral

#### **Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 38%(23) de los encuestados presentan un nivel medio en relación a la satisfacción laboral, el 32%(19) tiene un nivel alto en relación a la satisfacción laboral y finalmente el 30%(18) tiene un nivel bajo en relación a la satisfacción laboral.

Tabla 18

*Dimensión Satisfacción con el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (6 – 7)	20	33,3
Medio (8 – 9)	20	33,3
Alto (10 – 12)	20	33,3
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

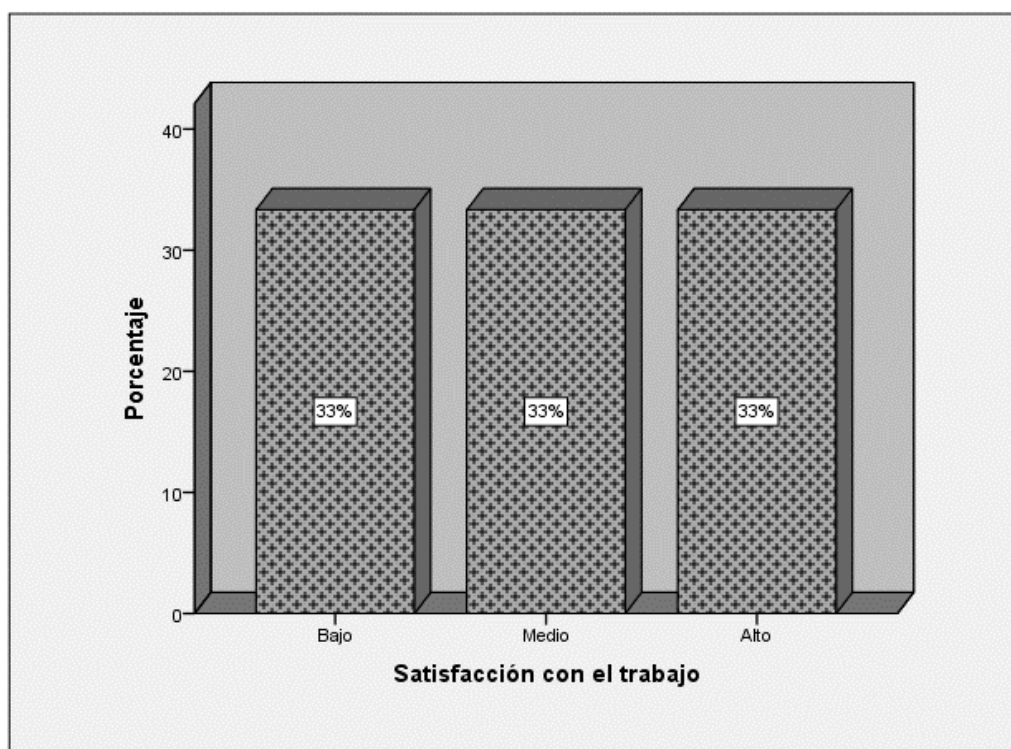


Figura 2: Niveles de la dimensión satisfacción con el trabajo

**Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 33%(20) de los encuestados consideran que la satisfacción con el trabajo se encuentra en un nivel medio, el otro 33%(20) considera que la satisfacción con el trabajo se encuentra en un nivel bajo y finalmente el otro 33%(20) considera que la satisfacción con el trabajo se encuentra en un nivel alto.

Tabla 19

*Dimensión Satisfacción con los superiores*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (6 – 7)	13	21,7
Medio (8 – 9)	28	46,7
Alto (10 – 12)	19	31,7
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

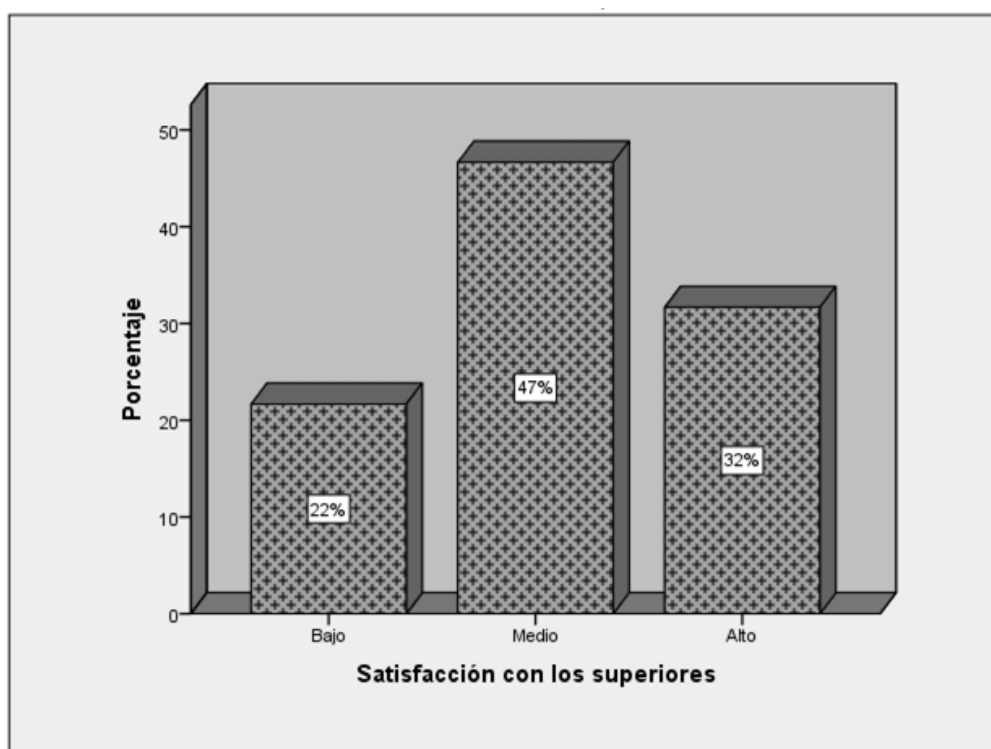


Figura 3. Niveles de la dimensión satisfacción con los superiores.

**Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 47%(28) de los encuestados consideran que el nivel de satisfacción con los superiores es medio, el 32%(19) considera que el nivel de satisfacción con los superiores es alto y finalmente el 22%(13) considera que el nivel de satisfacción es bajo.

Tabla 20

*Dimensión Satisfacción con el reconocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (6 – 7)	14	23,3
Medio (8 – 9)	24	40,0
Alto (10 – 12)	22	36,7
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

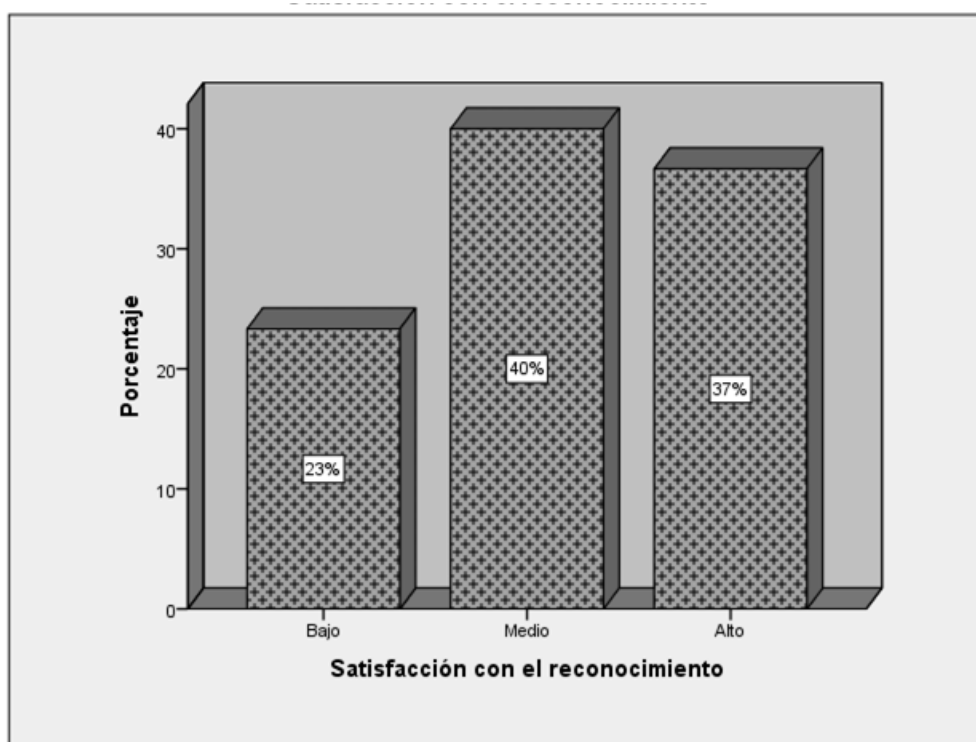


Figura 4 Niveles de la dimensión satisfacción con el reconocimiento

**Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 40%(24) de los encuestados tiene un nivel medio en relación a la satisfacción con el reconocimiento, el 37%(22) tiene un nivel alto en relación a la satisfacción con el reconocimiento y finalmente el 23%(14) tiene un nivel bajo en relación a la satisfacción con el reconocimiento.



### 3.1.2 Descripción de la variable *Cultura Organizacional*

Tabla 21

#### *Cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (18 – 24)	20	33,3
Medio (25 – 28)	19	31,7
Alto (29 – 36)	21	35,0
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

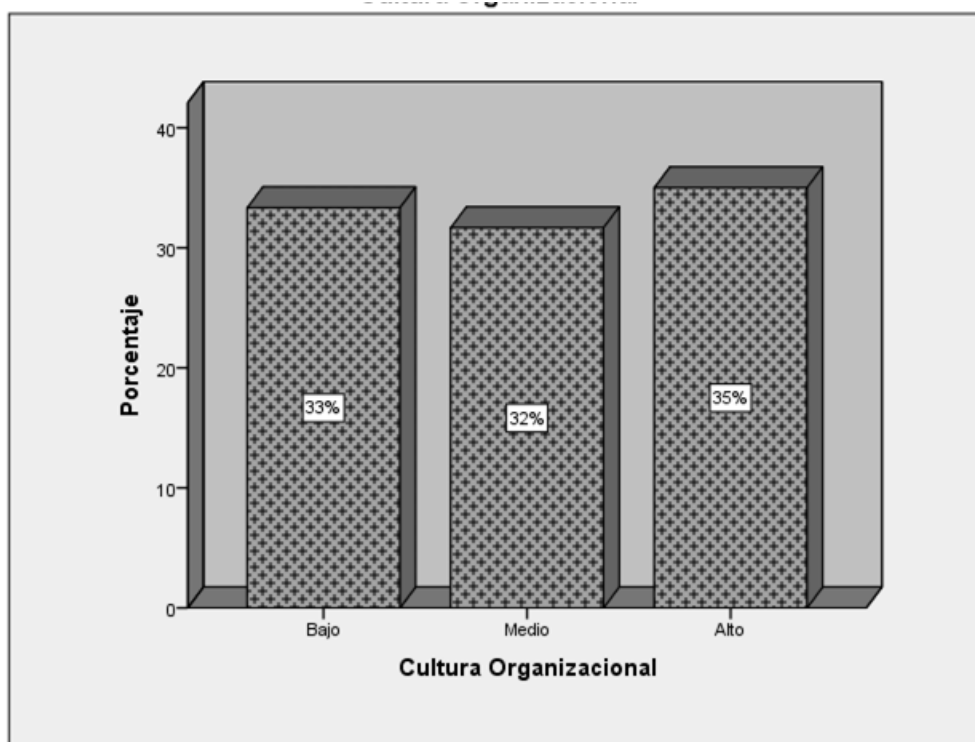


Figura 5: Niveles de la variable Cultura organizacional

#### **Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 35% (21) de los encuestados tiene un nivel alto en relación a la cultura organizacional, el 33% (20) tiene un nivel bajo en relación a la cultura organizacional y finalmente el 32% (19) considera que el nivel de la cultura organizacional es medio.

Tabla 22

*Dimensión Creencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (6 – 8)	20	33,3
Medio (9 – 10)	24	40,0
Alto (11 – 12)	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

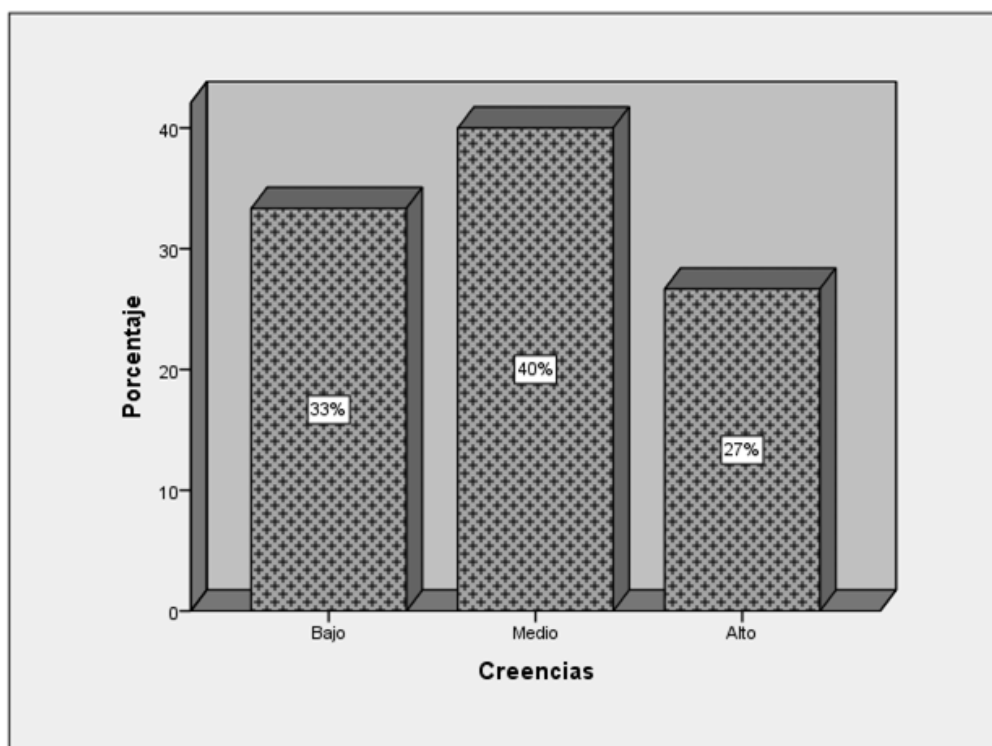


Figura 6. Niveles de la dimensión creencias

**Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 40% (24) de los encuestados tiene un nivel medio en relación a las creencias considerando que poseen autonomía en la institución y se encuentran satisfechos en la misma, el 33%(20) tiene un nivel bajo en relación a las creencias y finalmente el 27%(16) tiene un nivel alto en relación a las creencias.

Tabla 23

*Dimensión Valores*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (6 – 8)	23	38,3
Medio (9 – 10)	25	41,7
Alto (11 – 12)	12	20,0
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

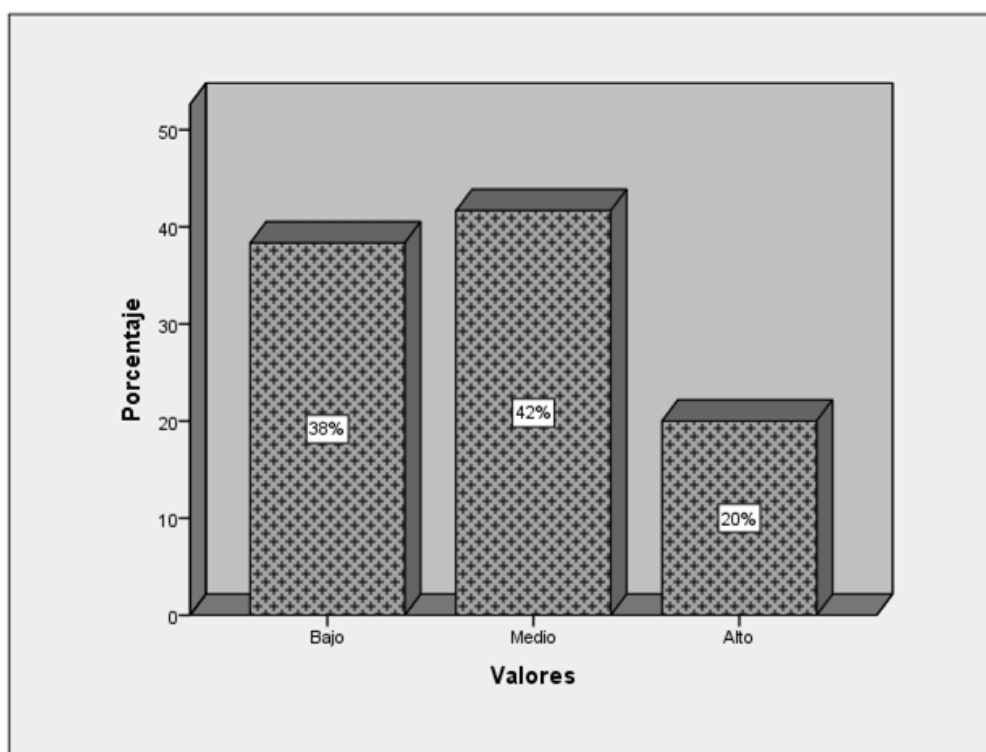


Figura 7. Niveles de la dimensión valores

**Interpretación**

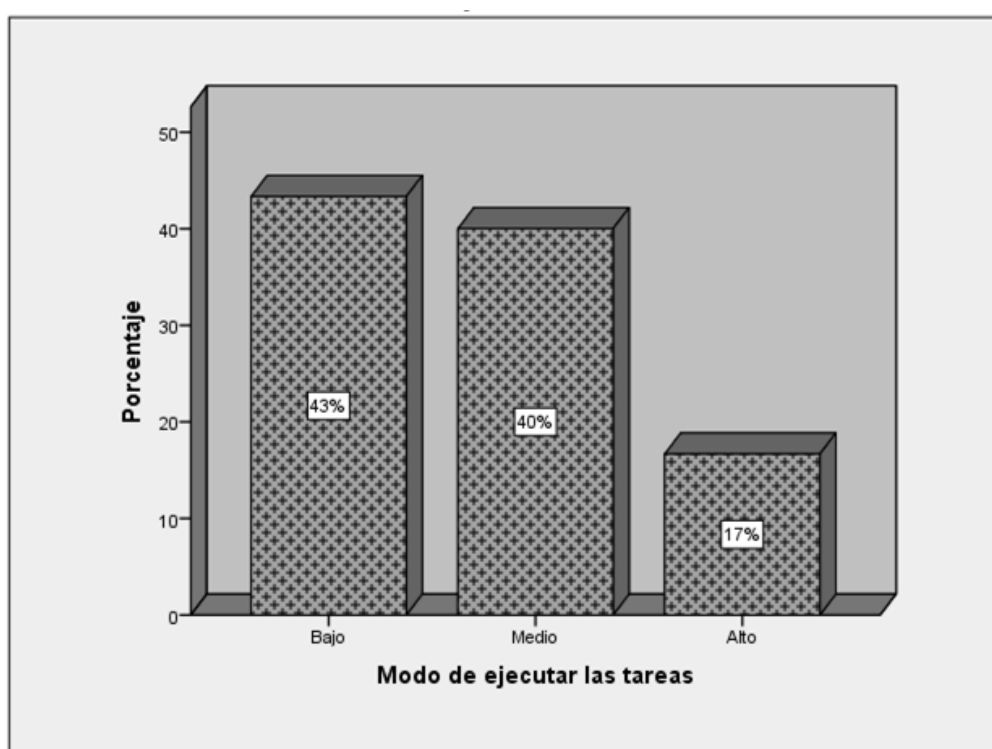
De la encuesta aplicada se tiene que el 42%(25) de los encuestados tiene un nivel medio en relación a los valores es decir existe el respeto mutuo entre los actores, existe puntualidad, siente en todo momento el apoyo de su institución y se preocupan por preservar la imagen de la institución; el 38%(23) tiene un nivel bajo en relación a los valores y finalmente el 20%(12) tiene un nivel alto en relación a los valores.

Tabla 24

*Dimensión Modo de ejecutar las tareas*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (6 – 8)	26	43,3
Medio (9 – 10)	24	40,0
Alto (11 – 12)	10	16,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta.



*Figura 8:* Niveles de la dimensión modo de ejecutar las tareas

**Interpretación**

De la encuesta aplicada se tiene que el 43%(26) de los encuestados tiene un nivel bajo en relación al modo de ejecutar las tareas es decir existe apoyo entre trabajadores docentes, no docentes, los canales de comunicación son ágiles, la institución experimenta cambios generando una vida creativa e innovadora, el 40%(24) tiene un nivel medio en relación al modo de ejecutar las tareas y finalmente el 17%(10) tiene un nivel alto en relación al modo de ejecutar las tareas.

### Prueba de hipótesis general:

**Ho:** No existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y cultura organizacional en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

**Ha:** Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y cultura organizacional en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

### Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 25

#### *Relación de satisfacción laboral y cultura organizacional*

		Satisfacción laboral	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0.874**
	Satisfacción laboral		
	Sigma. (bilateral)	.	0.000
	N	60	60
	Cultura Organizacional		
	Sigma. (bilateral)	0.000	.
	N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que, entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional, existe una relación directa-positiva y significativa al obtener un valor de 0.874; es decir a mejor cultura organizacional mayor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación positiva muy fuerte de 87.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de  $p(\text{sigma})=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y cultura organizacional en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y creencias en la dirección de la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 Lima 2017.

**Ha:** Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y creencias en la dirección de la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 Lima 2017.

### Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 26

#### *Relación de satisfacción laboral y creencias*

		Satisfacción laboral	Creencias
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	0.686**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60
	Creencias	0.686**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que, entre la satisfacción laboral y creencias, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.686; es decir a mejor nivel de creencias de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral Así mismo comprobamos que existe una relación positiva considerable de 68.6% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y creencias en la dirección de la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 Lima 2017.

### Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y valores de la institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017

**Ha:** Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y valores de la institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

### Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 27

Relación de satisfacción laboral y valores

		Satisfacción laboral	Valores
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.775**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0.775**	1.000
Valores	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que, entre la satisfacción laboral y los valores, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.775; es decir a mejores valores de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral Así mismo comprobamos que existe una relación positiva muy fuerte de 77.5% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que no existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y valores; es decir que ambas variables varían sin seguir un patrón sistemático entre sí.

### Prueba de hipótesis específica 3:

**Ho:** No existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

**Ha:** Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima 2017.

### Tabla 28

Relación de satisfacción laboral y modos de ejecutar las tareas

### Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

<b>Correlaciones</b>			
		Satisfacción laboral	Modo de ejecutar las tareas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación 1.000	0.724**
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Modo de ejecutar las tareas	Coeficiente de correlación 0.724**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que, entre la satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.724; es decir a mejores modos de ejecutar las tareas



como parte de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral Así mismo comprobamos que existe una relación positiva considerable de 72.4% entre ambas variables. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas en la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, Lima, 2017.

## **IV. Discusión**

Con respecto a la hipótesis general de esta investigación fue determinar si existe relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017, en la cual se discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha encontrado que sí existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y cultura organizacional, con este resultado se corrobora los aportes de la investigación .

El investigador concluyó que, a mayor cultura organizacional mejora los niveles de satisfacción laboral y por ende se brinda un mejor servicio en la Institución Educativa

Con los trabajos previos el hallazgo de la investigación es similar con el trabajo de Yamilis, (2015), Cultura organizacional y satisfacción laboral de profesores, arrojó una correlación positiva muy fuerte de 0.910 se halló que la plana directiva y profesores siempre reconocen las características de la cultura organizacional, reconocen los aspectos que alimentan la satisfacción laboral de los maestros, lo que indica que a medida que la variable Cultura organizacional aumenta de la misma forma habrá mayor Satisfacción laboral..

También el hallazgo de la investigación es equivalente a Tinoco (2014, p. 55) cultura organizacional y satisfacción laboral. El estudio abordó el nivel de relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, obtuvo una correlación positiva media de 0,545 entre satisfacción laboral y cultura organizacional, concluyendo que una mejor cultura organizacional lleva a un mejor nivel de satisfacción laboral entre los maestros.

Los resultados obtenidos en la presente investigación satisfacción laboral y cultura organizacional según la estadística; concuerda con los estudios de Chiang y Salazar (2008), el cual mide las dimensiones de satisfacción laboral, también tenemos la investigación de Salluca (2010) es similar a la presente ya que los docentes se relacionan significativamente con su trabajo.

A si mismo Navarro (2013), llega a la conclusión que los docentes son responsables de su trabajo.

De acuerdo con los resultados respecto a la hipótesis específica 1, se ha encontrado que existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las creencias en la dirección de la institución educativa, ya que la mayoría del personal encuestado considera que poseen autonomía en la institución para realizar sus labores y se sienten satisfechos con la misma, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.86 es decir a mejor creencias de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral. A si mismo consideramos que existe una relación positiva considerable entre ambas variables y podemos corroborar con Baron (2006) que la cultura organizacional son creencias suposiciones, acerca de cómo ésta la organización y como debería ser, si el empleado cree en la organización se dirigirá en ese camino.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se ha obtenido que existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y los valores en la institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, existe respeto mutuo por los actores, existe puntualidad, siente en todo momento, el apoyo de su institución y el grupo logra preservar una buena imagen de ella, con este resultado se corrobora una vez más los aportes de Salazar ( 2002, p. 114), que sostenía que el sistema de valores en una institución representa las convicción individual y grupal que sostiene la manera como se desempeña en un trabajo.

Existe el respeto mutuo entre los actores, existe puntualidad, siente en todo momento el apoyo de su institución y se preocupan por preservar la imagen de la institución, es decir a mejores valores de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral, así mismo comprobamos que existe una relación positiva muy fuerte de 77.5% entre ambas variables.

Con respecto a la hipótesis específica 3 se ha encontrado que existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y modos de ejecutar las tareas, en razón a que un buen porcentaje de los empleados encuestados dieron

a conocer que existe apoyo entre trabajadores docentes y no docentes , los canales de comunicación son ágiles la institución experimenta cambios generando una vida creativa e innovadora.

Con este resultado se corrobora la teoría de Sánchez (2010) dentro de una organización es fundamental que la comunicación sea fluida en todos los sectores y áreas, es indispensable que la comunicación fluya en distintas vías, nivel superior e inferior y de lados (p. 124). También Alva y Domínguez (2013) en su investigación clima organizacional se llegó a determinar que, comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones más influyentes.

Así mismo Obed (2014), determina que la motivación y la satisfacción de docentes es asumida y bien percibido por los estudiantes.

Por lo tanto, toda institución debería tratar que no existan problemas de comunicación, es decir si existe apoyo entre trabajadores docentes, no docentes, los canales de comunicación son ágiles, la institución experimenta cambios generando una vida creativa e innovadora. Así mismo comprobamos que existe una relación positiva considerable de 72.4% entre ambas variables. También Saucedo y Peña (2015), en su investigación entre clima organizacional y satisfacción laboral llega a tener una correlación positiva considerable entre ambas variables.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** En la presente investigación comprobamos que entre satisfacción laboral y cultura organizacional existe una relación directa-positiva y significativa al obtener un valor de 0.874 es decir a mejor cultura organizacional en la institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017, mayor satisfacción laboral. Asimismo, comprobamos que existe una relación muy fuerte en las dos variables y mejor nivel de satisfacción entre el personal docente y administrativo.
- Segunda:** También que entre la satisfacción laboral y la dimensión creencias, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.686; es decir a mejor nivel de creencias de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral, asimismo comprobamos que existe una relación positiva considerable de 68.6% entre ambas variables.
- Tercera:** En la investigación satisfacción laboral y la dimensión valores, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.775; es decir a mejores valores de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral Así mismo comprobamos que existe una relación positiva muy fuerte de 77.5% entre ambas variables.
- Cuarto:** Asimismo, satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.724; es decir a mejores modos de ejecutar las tareas como parte de la cultura organizacional mayor satisfacción laboral Así mismo comprobamos que existe una relación positiva considerable de 72.4% entre ambas variables.

## **VI. Recomendaciones**



- Primera:** Se mejore la organización y comunicación entre los actores, con ello lograrán un mejor desempeño en su centro laboral.
- Segunda:** Se sugiere a la Institución educativa organizar programas de integración entre todos los actores educativos.
- Tercero:** Planificación anual involucrando a todos los componentes de la institución.
- Cuarto:** Buen uso de los materiales y/o recursos que utilizan para su educación.
- Quinto:** Que el director implemente un conjunto de estrategias que permitan la mejora de la satisfacción en la cultura organizacional.

## **VII. Referencias**

- Aguilar, J. (2007). *Cultura organizacional y la toma de decisiones caso para empresas pymes de Cali* (p. 8).
- Alva, J. & Dominguez L. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Universidad San Pedro de Chimbote*.
- Asteria, O. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique Lopez Albuja de Piura*.
- Barba, A. (2011). *El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la escuela superior de educación física de la UAS* Mexico D.F.
- Bastardo, R. (2016). *Estudio de la satisfacción laboral en comentarios escritos Universidad experimental de Guayana, Venezuela*.
- Beltran, E & Palomino L. (2014) *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión de clima laboral "Universidad del Pacifico"*.
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño Universidad Nacional de Colombia, Facultad ciencias económicas*
- Carol M. Medina N & Zanoni K (2016) *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la Región Junín*.
- Coralia, A. Polanco, E. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de empresas (Intae) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes. Tegucigalpa*.
- Chiang, V & Nadia J (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano, facultad de ciencias empresariales Universidad del Bio Bio, Chile*.

- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos: El Capital humano de las organizaciones*. (9.a ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Durrego, S. Echevarria, R & Solange, N. (1999). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral Universidad católica Andres Bello*.
- Diaz, T. & Quijada, F. (2005) “*Relación entre satisfacción laboral y compromiso organización a la problemática de la satisfacción en el trabajo de los empleados públicos, Universidad de Valencia XI Congreso nacional de asociación científica de economía y dirección de la empresa*.”
- Dorta, Q. (2014). *Cultura organizacional centro de desarrollo gerencial Venezuela*.
- Durrego, S. Echevarria, R. & Solange, N. (1999). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral Universidad católica Andres Bello*.
- Fernandez, L. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Universidad de Rioja. <http://redalyc.org/pdf/816/81640856007pdf>.
- Fuentes, N. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*.
- Flynn & Kusluva, (2002). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*.
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Merida, Yucatan. Mexico.
- Garcia, V. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica en contribuciones a las ciencias sociales*. [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgu.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgu.htm).
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica*.
- Hernandez, R. Fernandez C, Collado M, & Baptista L, (2010). *Metodología de la investigación*.

- Juana, M. (2010). *Universidad de Costa Rica relayc.org.* (pp 15-33).
- Lacatus. (2010). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en la empresa Kristal, Logistics SRL.*
- Manosalvas V, Manosalvas V.& Nieves Q, (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Medellín Colombia* (pp 5-15).
- Martinez, C. (2010). *Gestión de directores y cultura organizacional en instituciones educativas de secundaria. Red n° 7 del Callao.* Facultad de educación Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montaña, A. & Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero Universidad del Rosario Bogota D.C.*
- Navarro C. (2010). *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de Administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional Barquisimeto, Venezuela.*
- Obed, A .(2014). *Satisfacción laboral docente, percibida para aprendizaje en alumnos de primaria Cunduacan, Tabasco, Mexico.*
- Pérez T & Rivera C, (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana.*
- Pérez P. (2011). *Satisfacción laboral y su evaluación hacia un modelo Integrador.* Facultad de Psicología y Relaciones humanas.
- Perez, V. (2011). *La relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional desde las dimensiones del cuestionario corporativa,* Universidad de Buenos Aires.
- Robbins, S. & Judge T.(2013). *Comportamiento organizacional,* México.

- Ronal S, Leyton S, Meza A, & Sáenz I,(2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Universidad Católica.
- Rosillo, V. (2012). *La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio en observatorio de la economía latinoamericana*.
- Salazar R, Leyton S, Meza A, & torres I, (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades Universidad Católica*.
- Salessi, Solana. (2014). *Satisfacción laboral: Acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte*. Biblioteca de la Universidad Católica Argentina (pp. 67-83).
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente*. Universidad Privada San Ignacio de Loyola. Perú.
- Sanchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar Psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Rosario.
- Sanchez, J. Tejero, B. Yurrebaso, A &, Lanero,A (2006). *Cultura organizacional*. (pp. 374-397)
- Saucedo, G & Peña, M. (2015). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera, Lima*.
- Tinoco G; Quispe A, & Beltran S (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima.
- UNMSM (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. unms-sisb.b unms.edu.pe/bvrevistas/psicología/1999ns/satisfacción unms.
- Yamilis, G. (2015). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general*. Maracaibo, Venezuela.
- .
- .

## **Anexos**

## Apéndice 1: Matriz de consistencia

Título: Relacion entre satisfacción laboral y cultura organizacional en la Institucion Educativa Isabel la Católica de la UGEL 03,2017							
Autor: Alberto Montalvan Cáceres.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institucion Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017'</p> <p><b>Problemas específicos;</b> PE 1 ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y las creencias en la dirección de la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 2017</p> <p>OE 2 Que relación existe entre satisfacción laboral y los valores en la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03,Lima 2017</p> <p>OE 3 Que relación existe entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas en la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 Lima 2017</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Deeterminar el nivel de relacion que existe entre satisfacción laboral y cultura organizacioanl de la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE 1 Determinar el nivel de relación que existe entre satisfacción laboral y las creencias en la dirección de la listitucion Educativa I sabel La Católica de la UGEL 03 2017</p> <p>OE 2 Determinar el nivel de relación que existe entre satisfacción laboral y los valores en la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03,Lima 2017</p> <p>OE 3 Determinar el nivel de relación que existe entre satisfacción laboral y el modo de ejecutar las tareas en la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03 ,Lima 2017</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y cultura organiacional en la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE 1 Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y las creencias en la direccion de la Institucion educativa Isabel la catolic a de la UGEL 03 2017</p> <p>HE 2 Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y los valores de la institución educativa Isabel La Católica de la UGEL 03,Lima 2017</p> <p>HE 3 Existe relación directa positiva entre satisfacción laboral y el modo de ejecutarlas tareas en la Institucion educativa Isabel La Católica de la UGEL 03,Lima 2017</p>	Variable 1: Satisfaccion laboral.....				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Satisfaccion con el trabajo	Identificacion con la problemática de la Institucion Condiciones adecuadas para el desarrollo profesional Satisfaccion de permanencia en la institución	1,2 3,4 5, 6 7, 8 ,9	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Alto (10-12) Medio (8-9) Bajo (6-7)
			Satisfaccion con los superiores	Reconocimiento por labor realizada Confianza depositada en la organización	10, 11, 12		Alto (10-12) Medio (8-9) Bajo (6-7)
			Satisfaccion con el reconocimiento.	Motivacion interna y moral para permanecer en la institución Grado de complacencia en relación con los compañeros	13 ,14. 15, 16 17, 18		Alto (29-36) Medio (24-28) Bajo (18-23)
			Satisfaccion laboral				
			Variable 2: Cultura organizacional.....				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creencias	Identificacion con la problemática de la organización de la Institucion Se motiva constantemente el desempeño laboral	1, 2, 3,4,5,6	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Alto (11-12) Medio (9-10) Bajo(6-8)
			Valores	Respeto mucho por los actores educativos Confianza depositada en la organización	7,8 9,10,11,12		Alto (11-12) Medio (9-10) Bajo (6-8)
Modo de ejecutar las tareas	Existen canales de comunicación ágiles y expeditos	13,14,15,16	1.Nunca 2.Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5.Siempre	Alto (11-12) Medio (9-10) Bajo (6-8)			
Cultura organizacional	Se acostumbra a decir las cosas claras y directas. Integracion y cohesion en la organizacion	17,18		Alto (29-36) Medio (25-28) Bajo (18-24)			



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Ya que busca generar conocimiento acerca de un aspecto concreto de la realidad sin modificarla(Sanchez y Reyes( 2006,pp. 11-12).</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 132 personas de la Institucion Educativa Isabel La Católica</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 60 personas docentes y administrativos de la Institucion Educativa Isabel La Católica</p>	<p><b>Variable 1:</b> Satisfaccion laboral.....</p> <p><b>Técnicas:</b> ...Encuesta.....</p> <p><b>Instrumentos:</b> ...Cuestionario.....</p> <p>Autor: Alberto Montalvan Cáceres Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Cultura organizacional.....</p> <p><b>Técnicas:</b> ...Encuesta.....</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.....</p> <p>Autor: Montalvan Año:2017 Monitoreo: Por el tesista Ámbito de Aplicación: Institución educativa Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Consta de 2 variables 6 dimensiones 16 indicadores 36 Ítems</p> <p>Tiene un enfoque descriptivo describe la realidad tal como se presenta y establece (2010, p. 145).</p>

## Apéndice 2 :Documento de autorización sello y firma del director de la I.E



"Año del buen servicio al ciudadano"

Institución Educativa Emblemática ISABEL LA CATÓLICA	
TRAMITE DOCUMENTARIO MESA DE PARTES	
12 JUN. 2017	
Exp. N°	1726
Firma:	[Firma]
Hora:	

Lima, 28 de abril de 2017.

Señor(a) Director de la Institucion Educativa Isabel la Catolica Isabel la Catolica de la Ugel 03 N° 03 ,2017 - Aerovisto Bustamante Sempertegui

Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es muy grato dirigirme a Ud para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" Los Olivos – Lima, en la maestría en Gestión Pública, vengo desarrollando el Proyecto de investigación titulado **"Relacion entre Satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institucion Educativa Isabel la Catolica de la Ugel N° 03 2017"**, el mismo que ha considerado como parte de su población y muestra, a los servidores de dicha institución, que Ud. acertadamente dirige.

Cabe señalar que dicho proyecto busca establecer diagnóstico sobre los niveles de satisfacción Laboral. Dentro de las actividades previstas se tiene considerado aplicar el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral" que adjunto como anexo al presente, que es una encuesta que consta de 10 ítems con respuesta múltiple tipo Lickert, el mismo que permitirá recoger la percepción de los trabajadores que sean encuestados.

Los resultados que se encuentren, así como la base de datos, tienen características de confidencial, siendo anónimo y reservado, esto implica garantizar la buena imagen institucional y del personal que labora en su institución.

Con las consideraciones señaladas y con la finalidad de poder cumplir los objetivos de dicha investigación le solicito extender las facilidades necesarias y autorizar para que pueda aplicar el instrumento en referencia previa coordinación con los responsables de los equipos y oficinas.

Estimo conveniente hacerle llegar mi agradecimiento y deferencia por la atención al presente.

Atentamente.



Bch. Alberto Montalvan Caceres  
DNI 08045257

### Apéndice 3 : Instrumentos

Instrumento de medición de Satisfacción Laboral

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución

Edad

Sexo

M( ) H( )

Cargo

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero con sus respuestas por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Lea detenidamente cada pregunta y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala

	1	2	3	4	5					
	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre					
	Satisfaccion con el trabajo En su equipo de trabajo y/u oficina					1	2	3	4	5
1	Se cuenta con políticas claras para solucionar la problemática detectada									
2	Se incentiva al personal docente y no docente el trabajo en grupo									
3	Brindan las condiciones que permitan el desarrollo profesional									
4	El personal cuenta con recursos materiales suficientes para el desarrollo de sus funciones.									
5	Seria muy duro dejar esta institucion ,inclusive si lo quisiera.									
6	El permanecer en esta institución,es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.									
	Satisfaccion con los superiores									
7	Esta satisfecho con el manejo del director en la institucion									
8	Se conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de meritos									
9	El director difunde y promueve asistir a talleres de capacitacion									
10	Siente que hay buena integración del personal administrativo con el personal docente.									
11	Se propicia la colaboración de otros agentes sociales en la Institucion									
12	Los directivos dan a conocer los logros alcanzados por la organizacion									
	Satisfaccion con el reconocimiento									
13	Se motiva al personal para permanecer en la institucion									
14	Los logros alcanzados son motivos de felicitación por la dirección.									
15	El clima laboral con los compañeros es grato.									
16	El ambiente de trabajo ofrece seguridad									
17	No siento deba dejar esta institución en estos momentos porque creo que las personas que trabajan en ella son como mi familia.									
18	Siento que estoy en deuda con los compañeros de la institución.									

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD – SATISFACCIÓN LABORAL

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,799	18

## Instrumento de medición de Cultura Organizacional

## Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución

Edad

Sexo

M ( ) H ( ) Cargo

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero con sus respuestas. por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Lea detenidamente cada pregunta y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

		1	2	3	4	5
	Creencias					
	En su equipo de trabajo y/u oficina					
1	Pienso que estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.					
3	Se incentiva al personal docente y no docente.					
4	Tiene autonomía en esta institución al realizar a sus labores educativas.					
5	Se siente satisfecho con la organización.					
6	Se reconoce la labor realizada con meritos y felicitaciones					
	Valores					
7	Existe respeto mutuo entre los actores educativos hay una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión y canaderia					
8	Se reconoce la puntualidad del personal docente y administrativo.					
9	Siento que en todo momento es apoyado por la institución en su labor educativa,					
10	Existe una verdadera preocupación por la condición del trabajo de todos los docentes					
11	Está satisfecho con los valores que se implantan a los estudiantes en la institución.					
12	Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución					
	Modos de ejecutar las tareas					
13	Existen canales de comunicación entre personal administrativo y docente					

14	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión entre los docentes,					
15	Existe buena relación comunicación y apoyo entre trabajadores docentes y no docentes					
16	La existencia de canales de comunicación son ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo educativo.					
17	Al iniciar cada periodo educativo, se revisan las metas planificadas y se determinan sus logros y que nos falta por alcanzar .					
18	Los cambios experimentados en esta institución desde su creación, nos demuestra una vida creativa e innovadora.					

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD – CULTURA ORGANIZACIONAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,785	18

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción laboral"

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Satisfacción con el trabajo Se cuenta con políticas claras para solucionar la problemática detectada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Se incentiva al personal docente y no docente el trabajo en grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Brindan las condiciones que permitan el desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	El personal cuenta con recursos materiales suficientes para el desarrollo de sus funciones. .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Seria muy duro para ti dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	El permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Satisfacción con los superiores Esta satisfecho con el manejo del director en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de meritos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	El director difunde y promueve asistir a talleres de capacitación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Apéndice 4: Certificado de Validación

10	Siente que hay buena integración del personal administrativo con el personal docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11	Se propicia la colaboración de otros agentes sociales en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Los directivos dan a conocer los logros alcanzados por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Satisfacción con el reconocimiento							
13	Se motiva al personal para permanecer en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14	Los logros alcanzados son motivos de felicitación por la dirección,	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15	El clima laboral con los compañeros es grato.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	El ambiente de trabajo ofrece seguridad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	No siento que deba dejar esta institución en estos momentos porque creo que las personas que trabajan en ella son como mi familia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	Siento que estoy en deuda con los compañeros institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se le va capriciando  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Henry Gilardi Ros. DNI: 06958163  
 Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación / Magister en Teoría y Administración

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 5 de mayo del 2017.

  
 Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Cultura organizacional"

## VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Creencias							
1	Pienso que estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se incentiva al personal docente y no docente .	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Tiene autonomía en esta institución al realizar sus labores educativas..	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Se siente satisfecho con la organización .	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Se reconoce la labor realizada con meritos y felicitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Valores							
7	Existe respeto mutuo entre los actores educativos y hay una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión y camaradería.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se reconoce la puntualidad del personal docente y administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Siento que en todo momento es apoyado por la Institucion en su labor educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Existe una verdadera preocupación por la condición del trabajo de todos los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Esta satisfecho con los valores que se implantan a los estudiantes en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción laboral"  
 VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Satisfacción con el trabajo Se cuenta con políticas claras para solucionar la problemática detectada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Se incentiva al personal docente y no docente el trabajo en grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Brindan las condiciones que permitan el desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	El personal cuenta con recursos materiales suficientes para el desarrollo de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Sería muy duro para ti dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	El permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. Satisfacción con los superiores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Esta satisfacción con el manejo del director en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de meritos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	El director difunde y promueve asistir a talleres de capacitación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

10	Siente que hay buena integración del personal administrativo con el personal docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Se propicia la colaboración de otros agentes sociales en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Los directivos dan a conocer los logros alcanzados por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Satisfacción con el reconocimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Se motiva al personal para permanecer en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Los logros alcanzados son motivos de felicitación por la dirección,	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El clima laboral con los compañeros es grato.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	El ambiente de trabajo ofrece seguridad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	No siento deba dejar esta institución en estos momentos porque creo que las personas que trabajan en ella son como mi familia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Siento que estoy en deuda con los compañeros institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se es aplicable

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Susán Bivar Hoyos DNI: 21134641

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

Lima, 5 de mayo del 2017.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
 M. Sc. J. Bravo Hernández  
 DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Cultura organizacional"  
 VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items Creencias	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Pienso que estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se incentiva al personal docente y no docente .	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Tiene autonomía en esta institución al realizar sus labores educativas..	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Se siente satisfecho con la organización .	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Se reconoce la labor realizada con meritos y felicitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Valores							
7	Existe respeto mutuo entre los actores educativos y hay una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión y camaradería.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se reconoce la puntualidad del personal docente y administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Siento que en todo momento es apoyado por la Institucion en su labor educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Existe una verdadera preocupación por la condición del trabajo de todos los docentes .	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Esta satisfecho con los valores que se implantan a los estudiantes en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

ESCUELA DE POSTGRADO

12	Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Existen canales de comunicación entre personal administrativo y docente Modos de ejecutar las tareas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión entre los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Existe buena relación comunicación y apoyo entre trabajadores docentes y no docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
16	La existencia de canales de comunicación son ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo educativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Al iniciar cada periodo educativo, se revisan las metas planificadas y se determinan sus logros y que nos falta por alcanzar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Los cambios experimentados en esta institución desde su creación ,nos demuestra una vida creativa e innovadora.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): buena experiencia  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr/Mg. Guido J. Bravo Narváez DNI: 2.113.4641

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

**Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado, dirigido a la especificidad del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin ambigüedad alguna el enunciado del ítem, es claro, preciso y unívoco.  
**Note:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
  
**Mg. Guido J. Bravo Narváez**  
 DOCENCIA E INVESTIGACION

## CERTIFICADO DE VALDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción laboral"

## VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Satisfacción con el trabajo Se cuenta con políticas claras para solucionar la problemática detectada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Se incentiva al personal docente y no docente el trabajo en grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Brindan las condiciones que permitan el desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	El personal cuenta con recursos materiales suficientes para el desarrollo de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Sería muy duro para ti dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	El permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Satisfacción con los superiores Esta satisfecho con el manejo del director en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de meritos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	El director difunde y promueve asistir a talleres de capacitación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

10	Siente que hay buena integración del personal administrativo con el personal docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Se propicia la colaboración de otros agentes sociales en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Los directivos dan a conocer los logros alcanzados por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Satisfacción con el reconocimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Se motiva al personal para permanecer en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Los logros alcanzados son motivos de felicitación por la dirección,	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	El clima laboral con los compañeros es grato.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	El ambiente de trabajo ofrece seguridad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	No siento deba dejar esta institución en estos momentos porque creo que las personas que trabajan en ella son como mi familia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Siento que estoy en deuda con los compañeros institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [1]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. Mg. PÉREZ VARGAS ZEINA HARUENDI: ZETIZZANA**

Especialidad del validador: **Docencia y Metodología de la Investigación Dra. en Administración de la Educación**

Lima, 5 de mayo del 2017.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico, formulado, relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Cultura organizacional"<sup>1</sup>

## VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Pienso que estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Se incentiva al personal docente y no docente .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Tiene autonomía en esta institución al realizar sus labores educativas..	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Se siente satisfecho con la organización .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Se reconoce la labor realizada con meritos y felicitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Valores Existe respeto mutuo entre los actores educativos y hay una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión y camaradería.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se reconoce la puntualidad del personal docente y administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Siento que en todo momento es apoyado por la Institucion en su labor educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Existe una verdadera preocupación por la condición del trabajo de todos los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Esta satisfecho con los valores que se implantan a los estudiantes en la Institucion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

12	Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Existen canales de comunicación entre personal administrativo y docente Modos de ejecutar las tareas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión entre los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Existe buena relación comunicación y apoyo entre trabajadores docentes y no docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	La existencia de canales de comunicación son ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo educativo .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Al iniciar cada período educativo se revisan las metas planificadas y se determinan sus logros y que nos falta por alcanzar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Los cambios experimentados en esta institución desde su creación ,nos demuestra una vida creativa e innovadora.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Dra. TERECUARECAS REINAH. DNI: 28122418

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación Dra en Administración de la Educación

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y preciso.  
**Note:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.



40	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
41	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
42	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
49	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
50	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
51	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
52	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
54	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
56	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
57	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
58	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
59	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1

## Apéndice 5: Base de datos Cultura Organizacional

No	CULTURA ORGANIZACIONAL																	
	Creencias						Valores						Modo de ejecutar las tareas					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
7	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
8	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
9	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
10	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
13	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
15	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
16	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
17	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
18	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
19	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
20	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
21	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
22	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
23	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
24	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
25	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
27	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
29	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
30	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
31	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1
32	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
34	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
35	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
38	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
39	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
40	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1

41	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
42	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
43	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
44	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
45	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1
46	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
49	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
50	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
51	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
52	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
53	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
54	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
56	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
58	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
59	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1

## Apéndice 6: Artículo Científico

Relación entre Satisfacción laboral y cultura organizacional en la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

Autor: Alberto Montalvan Cáceres      alberto.montalvan@gmail.com

### RESUMEN

La presente investigación, trata de establecer la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa la misma que, ha tenido un propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables, el presente estudio se justifica al tratarse de un tema importante que llevará a una mejor organización de calidad y una mejor comunicación entre la plana directiva y el personal docente lograr una mejor imagen propia de acuerdo a sus características. Se utiliza una metodología cuantitativa diseño no experimental con un nivel descriptivo, se analiza la relación de los constructos.

La población fue de 132 trabajadores de la Institución Educativa Isabel La Católica y la muestra estuvo representada por 60 empleados administrativos y docentes, la metodología tiene un enfoque cuantitativo es de diseño no experimental de nivel descriptivo. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos la Escala de satisfacción Laboral y la Escala de Cultura Organizacional el cuestionario que ha sido aplicado a los trabajadores, el procesamiento de datos, la opinión de expertos y la del software SPSS 22.0

Dichos instrumentos fueron adaptados al contexto y sus valores de confiabilidad Alfa de Cronbach respectivamente fueron 0,837 y 0,804, respectivamente. En los resultados obtenidos se aprecia que sí existe relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional, hallándose un valor calculado para Rho de Spearman =0,874 =0.000 < de 0.05, con lo cual rechaza la hipótesis nula; lo cual indica que la relación es directa positiva y significativa.

**Palabras Claves:** Satisfacción laboral y cultura organizacional, Creencias, Valores, modos de ejecutar las

## ABSTRACT

This research is the relationship between job satisfaction and organizational culture of the same educational institution that has had a purpose to determine the relationship between two variables, this study is justified when it is an important issue that leads to a better quality and better communication between teachers and the directive flat organization achieve a better self-image according to their characteristics. A quantitative methodology is used non-experimental design with a descriptive level, the relationship of the constructs is analyzed.

The population was 132 workers of the educational institution of Isabel the Catholic and the sample was represented by 60 administrative and teaching staff, the methodology has a quantitative approach is non-experimental descriptive level design. The technique employed was the survey and as instruments of labour satisfaction scale and the scale of organizational culture questionnaire that has been applied to the workers, the data processing, the opinion of experts and the software SPSS 22.0

these instruments were adapted to the context and values of reliability Cronbach's Alpha respectively were 0,837 and 0,804 respectively. The results shows that if there is relationship between job satisfaction and organizational culture, finding a value calculated for Spearman's Rho = 0,874 = 0.000 < 0.05, with which rejects the null hypothesis; which indicates that the relationship is direct positive and significant.

**Key words:** Job satisfaction and organizational culture, beliefs, values, modes of execution of the tasks.



## INTRODUCCION

En la cultura organizacional de hoy, la satisfacción laboral es un factor clave, ya que a los docentes y personal administrativo les toca dirigir y respaldar las iniciativas de sus estudiantes, por lo tanto, la satisfacción laboral desde la perspectiva educativa en la institución está desarrollado en base a cómo percibe el personal de la institución el ambiente laboral. Es evidente que la existencia de una adecuada y óptima gestión administrativa repercutirá en el logro de la calidad de servicio en toda organización que brinda servicios. La gestión de la calidad de servicio implica el establecimiento adecuado del proceso administrativo; la planificación, organización, dirección, el control de la calidad y la mejoras.

El trabajo presenta los resultado científicos al haber revisado muchas teorías relacionados con la satisfacción laboral y cultura organizacional, en el mismo se presenta, las dimensiones que miden satisfacción laboral en tres dimensiones que fueron satisfacción con los superiores, (6 Items), satisfacción con el trabajo, (6 Items), satisfacción con el reconocimiento, (6 Items), las dimensiones de cultura organizacional se utilizó como criterio de clasificación las dimensiones creencias, (6 Items) valores (6 Items) y modos de ejecutar las tareas, (6 Items) que es el modo de vida propio de cada organización que se desarrolla en cada uno de sus miembros, es el cumulo de situaciones que se adopta durante la vida consiente e inconsciente nos dice Larentis (2010).

El estudio tiene una variedad de teorías de satisfacción laboral y cultura organizacional que son vistas de diferente manera, pero el presente trabajo se ajusta a las necesidades de la Institución y su problemática sugiriendo alternativas de solución.

## METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, estos estudios según Hernández Fernández y Batista (2010, p. 145) tiene como objetivo describir la realidad tal como se presenta y establece.

### Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. La población estará constituida por 132 personas personal administrativo y docente de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

SECCIONES	
Directivos	4
Docentes	84
Administrativos	33
Auxiliares	11
Total	132

### Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). La muestra del estudio está constituida por 60 personas de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017.

Directivos	4
Docentes	30
Administrativos	26
Total	60

## RESULTADOS

Se comprobó la confiabilidad del instrumento escala de satisfacción laboral con muestra aleatoria de 60 trabajadores se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach y arrojó 0.837. A sí mismo se procedió al análisis de confiabilidad de las dimensiones los resultados hallados muestran correlación positiva considerable para estimar la confiabilidad de satisfacción laboral se procedió haciendo el uso del programa SPSS versión 22.0

Confiabilidad del Instrumento Cultura organizacional con respecto al análisis de Items se calculó la coeficiencia Alfa de Cronbach y arrojó 0.804 se considera el instrumento confiable, también se procedió al análisis de confiabilidad de las dimensiones arrojaron la confiabilidad SPSS.

## DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general de esta investigación fue determinar si existe Relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa Isabel La Católica de la UGEL 03, 2017, en la cual se discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha encontrado que sí existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y cultura organizacional, con este resultado se corrobora los aportes de la investigación .

El hallazgo de la investigación es similar con el trabajo de Yamilis,(2015), Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes, su población fue de 78 sujetos entre directores y docentes, a través de un cuestionario conformado por 36 items con escala de Likerts con cinco alternativas de respuestas, el cual sometió a juicio de expertos la confiabilidad fue de 0.910 que es altamente confiable finalmente se encontró que los directivos y docentes siempre identifican las características de la cultura organizacional, reconocen los aspectos que alimentan la satisfacción laboral de los docentes, se estableció una correlación positiva muy fuerte, lo que indica que a medida que la variable Cultura organizacional aumenta de la misma forma habrá mayor Satisfacción laboral..

## CONCLUSIONES

El investigador concluyó que a mayor cultura organizacional mejora los niveles de satisfacción laboral y por ende se brinda un mejor servicio en la Institución Educativa

Este trabajo servirá para que directivos y personal de la Institución educativa Isabel la Católica de la UGEL 03, 2017 mejore en al aspecto de organización, planificación y direccionar el camino correcto sus creencias, valores y modos de ejecutar las tareas que fluya la comunicación entre el nivel jerárquico superior e inferior o viceversa para lograr los objetivos de un mejor servicio autentico y una mejor Imagen Institucional en beneficio de sus servidores y estudiantes.

## REFERENCIAS

Tinoco G, O.; Quispe A, C, Beltran. S, Víctor (2014) *Cultura organizacional y satisfacción laboral industrial dat.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima.

Yamilis Gonzales (2015) *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general. Maracaibo, Venezuela.*