



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento
Moquegua, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Celia SARDON CUTIPA

ASESOR:

Dr. Luis Alberto SANTOS ÁLVAREZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ - 2018

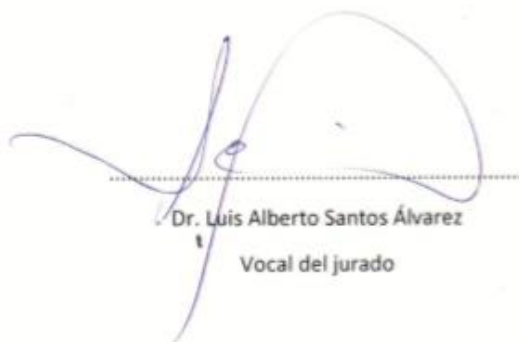
Página del jurado



Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca
Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez
Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
Vocal del jurado

Dedicatoria:

A mi familia por haber confiado siempre en mí; a mi esposo por su dedicación y apoyo incondicional en todo momento; a mi hijita por alegrarme la vida en los momentos difíciles y ser mi motivación y motivo constante para mi desarrollo profesional.

Celia

Agradecimiento:

A Dios por darme la vida y guiar mis pasos permitiendo lograr mis retos.

A la Universidad César Vallejo, por facilitarme y ofrecerme la magnífica oportunidad de ampliar mi bagaje cultural y científico, de esta manera seguir creciendo profesionalmente en un mundo altamente competitivo.

A los directores, docentes y personal administrativo del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua porque me han ofrecido una serie de facilidades para poder aplicar los instrumentos y validación de mi trabajo de investigación.

A mi Asesor Doctor Santos Álvarez Luis Alberto, por su oportuna orientación, dedicación ímpetu e identificación con la formulación de la presente investigación.

A todos mis compañeros de doctorado y demás personas que me apoyaron de diversas formas en el desarrollo y logro del presente trabajo.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo, Celia SARDON CUTIPA, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 43827271, con el artículo titulado:

“Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.”

Declaro bajo juramento que:

1. Mi artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista, artículo, etc.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), auto plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente en la Universidad Cesar Vallejo.
5. Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 21 de Julio del 2018.



.....
Br. Celia SARDÓN CUTIPA

DNI N° 43827271

PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis Titulada: Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, cuya ejecución permite demostrar que existe relación directa entre las variables de estudio que son cultura organizacional y satisfacción laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, con el fin de obtener el grado de maestra en Gestión Pública.

El presente informe de investigación está constituido por seis capítulos: El capítulo I trata sobre la introducción donde se precisa los antecedentes, el marco teórico, el problema, objetivo e hipótesis. El capítulo II trata sobre el marco metodológico donde se detalla las variables del estudio y metodología. El capítulo III trata sobre los resultados. El capítulo IV trata sobre la discusión de los resultados. El capítulo V comprende las conclusiones, el capítulo VI las recomendaciones y finalmente el capítulo VII incluye las referencias bibliográficas.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Página del jurado.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria:.....	iii
Agradecimiento:.....	iv
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y	v
AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACION.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.2.1. Antecedentes a nivel internacional.....	15
1.2.2. Antecedentes a Nivel Nacional	17
1.2.3. Antecedentes a Nivel Local	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema.....	26
1.4.1. Problema general:.....	26
1.4.2. Problemas específicos:.....	26
1.5 Hipótesis.....	27
1.5.1. Hipótesis general:	27
1.5.2. Hipótesis específicas:	27
1.6 Objetivo.....	28
1.6.1. Objetivo general:	28
1.6.2. Objetivos específicos:.....	28
II. MÉTODO.....	29
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, Operacionalización	29
2.3. Población y muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.4.1. Técnica.....	33
2.4.2. Instrumentos	33
2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.....	38
2.5 Métodos de análisis de datos.....	40
2.6 Aspectos éticos.....	40

III.RESULTADOS	41
3.1 Estadística descriptiva	41
3.2 Contrastación de hipótesis	53
IV. DISCUSION.....	67
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES.....	75
VII. REFERENCIAS.....	76
VIII. ANEXOS	78

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
TABLA 2: POBLACIÓN DE ESTUDIO TRABAJADORES DEL COAR MOQUEGUA	33
TABLA 3: BAREMOS CULTURA ORGANIZACIONAL.....	36
TABLA 4: SATISFACCIÓN LABORAL	38
TABLA 5: CONFIABILIDAD CULTURA ORGANIZACIONAL.....	39
TABLA 6: CONFIABILIDAD SATISFACCIÓN LABORAL.....	39
TABLA 7: NIVELES DE CULTURA ORGANIZACIONAL	41
TABLA 8: NIVELES DE DIMENSIÓN INTERVENCIÓN.	43
TABLA 9: NIVELES DE SOLIDEZ.....	44
TABLA 10: NIVELES DE LA DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD	45
TABLA 11: NIVELES DE LA DIMENSIÓN DEL DEBER.....	46
TABLA 12: NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	47
TABLA 13: NIVELES DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO	48
TABLA 14: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONVENIENCIA LABORAL.....	49
TABLA 15: NIVELES DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	50
TABLA 16: NIVELES DE LA DIMENSIÓN VALORACIÓN DEL TRABAJO.....	51
TABLA 17: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	52
TABLA 18: PRUEBAS DE NORMALIDAD.....	53
TABLA 19: NIVELES DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN SEGÚN HERNÁNDEZ ET AL (2010)	54
TABLA 20: CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES EN INVESTIGACIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	55
TABLA 21: CORRELACIONES ENTRE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO.....	57
TABLA 22: CORRELACIONES ENTRE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN CONVENIENCIA LABORAL.....	59
TABLA 23: CORRELACIONES ENTRE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES.	61
TABLA 24: CORRELACIONES ENTRE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN VALORACIÓN DEL TRABAJO.....	63
TABLA 25: CORRELACIONES ENTRE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIMENSIÓN CONDICIÓN LABORAL	65

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: NIVELES DE CULTURA ORGANIZACIONAL	41
FIGURA 2: DIMENSIÓN INTERVENCIÓN	43
FIGURA 3: DIMENSIÓN SOLIDEZ	44
FIGURA 4: DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD	45
FIGURA 5: DIMENSIÓN DEL DEBER.....	46
FIGURA 6: NIVELES DE SATISFACCION LABORAL	47
FIGURA 7: DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO	48
FIGURA 8: DIMENSIÓN CONVENIENCIA LABORAL	49
FIGURA 9: DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	50
FIGURA 10: DIMENSIÓN VALORACIÓN DEL TRABAJO.....	51
FIGURA 11: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	52
FIGURA 12: DISPERSIÓN SIMPLE ENTRE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL. .	55
FIGURA 13: DISPERSIÓN SIMPLE ENTRE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y AMBIENTE DE TRABAJO ...	58
FIGURA 14: DISPERSIÓN SIMPLE ENTRE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONVENIENCIA LABORAL.	60
FIGURA 15: DISPERSIÓN SIMPLE ENTRE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES	62
FIGURA 16: DISPERSIÓN SIMPLE ENTRE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORACIÓN DEL TRABAJO	64
FIGURA 17: DISPERSIÓN SIMPLE ENTRE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONDICIÓN LABORAL	66

RESUMEN

La presente tiene como Título: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua, 2018, su objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018; Para la variable cultura organizacional se consideró cuatro (04) dimensiones: Intervención, Solidez, flexibilidad, Deber; para la variable satisfacción laboral se definen cinco (05) dimensiones: Ambiente de trabajo, conveniencia laboral, relaciones interpersonales, valoración del trabajo, condiciones laborales.

Para lo cual se realizó el estudio con diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, dicha investigación es básica por sus características, población muestra, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, para determinar los niveles para cada una de las variables, se trabajó con una población y muestra de 63 trabajadores de la institución, por ser una población pequeña se trabajó con una muestra censal, todos los trabajadores, para obtener la confiabilidad se trabajó con el coeficiente Alfa Cronbach, obteniendo un 0,939 para la variable cultura organizacional y 0,848 para la variable satisfacción laboral, los instrumentos tienen una excelente confiabilidad. Para contrastar las hipótesis planteadas se utilizó la prueba estadística r de Pearson.

Como conclusión de la investigación se afirma que existe relación positiva media entre la cultura organizacional y satisfacción Laboral de los trabajadores del COAR, ya que el estadístico r de Pearson obtenido fue de 0.343, asimismo una correlación significativa ($\text{sig}=0,006$) el cual indica la existencia de una correlación significativa entre estas dos variables. Aunque los datos obtenidos no fueron los esperados se precisó que existe relación entre estas dos variables en donde se puede concluir que a mejor cultura organizacional mejor es la satisfacción laboral en los trabajadores.

Palabras claves:

Cultura organizacional, satisfacción laboral, intervención, solidez, flexibilidad, ambiente de trabajo, condiciones laborales.

ABSTRACT

The present one has as Title: Organizational Culture and Labor Satisfaction of the workers of the High Performance College Moquegua, 2018, its objective is to determine the relationship between the organizational culture and the labor satisfaction of the personnel of the High Performance College of Moquegua, 2018; For the organizational culture variable, four (04) dimensions were considered: Intervention, Solidity, flexibility, Duty; for the variable of job satisfaction, five (05) dimensions are defined: Work environment, work convenience, interpersonal relationships, job evaluation, working conditions.

For this purpose, the study was carried out with a non-experimental correlational descriptive design. This research is basic due to its characteristics, sample population, the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument to determine the levels for each of the variables, we worked with a population and sample of 63 workers of the institution, for being a small population we worked with a census sample, all workers, to obtain reliability we worked with the Alpha Cronbach coefficient, obtaining a 0.939 for the variable organizational culture and 0.848 for the variable labor satisfaction, the instruments have an excellent reliability. To test the hypotheses, the Pearson's r test was used.

As a conclusion of the research it is affirmed that there is a positive relationship between the organizational culture and Labor satisfaction of the COAR workers, since the Pearson r statistic obtained was 0.343, also a significant correlation ($\text{sig} = 0.006$) which indicates the existence of a significant correlation between these two variables. Although the data obtained were not as expected, it was pointed out that there is a relationship between these two variables in which it can be concluded that the better the organizational culture, the better the job satisfaction in the workers.

Keywords:

Organizational culture, job satisfaction, intervention, strength, flexibility, work environment, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el contexto internacional, según Pérez (2005), indica que la satisfacción laboral de las instituciones u organizaciones es el espacio donde se desarrolla, el entorno que nos rodea, muchos resultados son llevados a cabo en las organizaciones con la finalidad de conocer el ambiente donde se desenvuelve y realizan actividades propias de la institución en sus puestos y por consiguiente su contribución al desarrollo de la empresa, en un ambiente de cultura organizacional y mucha confianza.

En el desarrollo de esta iniciativa, se han plantado el desarrollo de diferencias en torno a la satisfacción laboral en algunos grupos humanos: en este mundo globalizado. Se ha identificado, por ejemplo, que los asiáticos (en su PEA de Japón y Corea del Sur) son casi dos veces más satisfechos que un ciudadano de América Latina (Sierra & López, 2013), o que los ciudadanos estadounidenses tiene un mayor nivel de satisfacción en su trabajo que los europeos se considerarían perjudiciales para la satisfacción laboral (Bock, 2015) Destacan aquí gran parte de los trabajos que incentivan a mejorar la satisfacción laboral desde diferentes propuestas de intervención.

En estos resultados obtenidos, los estudios que pretenden vincular la cultura organizacional y la satisfacción laboral no son frecuentes, en ese sentido la mayoría de variable de resultados a nivel organizacional: eficiencia de la organización (Yilmaz & Ergun, 2009); (Bonavia, Prado, & García, 2011), aspectos estratégicos (Velasco, 2015), etc. Sin que exista un vínculo expreso con la satisfacción laboral. En este caso, los estudios se han centrado en evidentes variables intermedias: Culturas subyacentes (Aguilar, 2010), clima organizacional, liderazgo (Espinosa, Contreras, & Barbosa, 2015) e incluso satisfacción laboral; lo que deriva en la necesidad de interpretar los impactos de la cultura en un marco que convierte la satisfacción laboral en una variable intermedia.

A nivel nacional, existe varios estudios con relación a este tema de la satisfacción laboral, por ejemplo, un abordaje más acorde con la primera orientación (Bazán & Oviden, 2012). En este caso, se destaca el hecho de que diferentes estudios evidencian predominio de los niveles medios de la escala de calificación (en resumen, los niveles medios de desempeño ocupan entre 40 y 65% del total de personas evaluados), excepto cuando se trata de grupos humanos con actividades laborales muy específicas, que se ubican en

los niveles altos, como es el caso de los profesionales de la salud (Cruz, 2010) o docentes universitarios (Lizarzaburu, Campos, & Campos, 2010), donde los niveles altos alcanzan proporciones del 30 al 45% mientras los niveles medios descienden en algunos casos a solo 50 a 35%.

En el ámbito regional y local, donde la cultura también se estudia en su relación con variables de la organización, pero no en relación con la satisfacción del trabajador.

Chiavenato (2009) Existe un déficit en las organizaciones, tanto en el sector público como el privado, en un desconcierto respecto a las características que identifican la cultura en una institución, tienen alguna implicancia presente, más allá del discurso, en la satisfacción laboral a nivel de trabajador. Descubrir una relación en ese sentido, permitir a los directivos y funcionarios, no tanto diseñar estrategias organizacionales que tengan objetivos de articular objetivos, roles y funciones que permitan lograr retos en el mediano y largo plazo, en el caso de ser necesarios; o intentar conocer la cultura de la organización en que transcurren sus vidas laborales, a fin de conocer cómo actúa y obtiene el nivel de satisfacción en el trabajador como individuo, y como parte de la organización.

Como resultado de ello, en muchas y otras organizaciones que desarrollan actividades de bienes y/o servicios, esta sea de carácter pública y privada puede declararse exenta de esta preocupación. Es razón que se asume el compromiso de explicar cómo se desarrolla sus actividades con el capital humano del Colegio de Alto Rendimiento en la ciudad de Moquegua.

Considerando en el desarrollo de las actividades, funciones y competencias, que marca la dirección que sigue una organización, es la cultura como pilar del desarrollo, aquí se asume que la cultura organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua podría guardar una relación significativa con la satisfacción laboral, lo que implicaría que se constituirá en un factor determinante de la misma.

En el contexto presentado, el panorama no muestra que se haya efectuado indagaciones al respecto, sobre esta institución pública que brinda el servicio de desarrollo de capacidades de rendimiento de excelencia pedagógica, se considera como problema de

investigación verificar la existencia de relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la institución.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes a nivel internacional

Angulo (2013) presentó la tesis doctoral: Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas, de la Universidad de Valladolid, España; en la cual se pretende determinar la probable asociación entre el clima laboral, el liderazgo, la cultura organizacional y la eficacia de las organizaciones educativas en relación al logro de las metas planteadas tanto en el ámbito cognitivo y relacional de los alumnos, es un estudio de tipo no experimental, descriptivo intentando seguir los criterios la investigación correlacional, la investigación se desarrolló con la población de las instituciones educativas de educación secundaria ya sean públicas y concertadas y la muestra para nuestro estudio de la comunidad de castilla y león del tercero de secundaria, trabajando con todo el profesorado y alumnado. Dentro de los instrumentos utilizados se tiene el Cuestionario de Liderazgo en instituciones educativas Maureira (2004), Cuestionario de Clima Laboral, WES elaborada por Moos, Moos y Trickett (1989), Cuestionario de Satisfacción Laboral y Inventario de Cultura Organizacional Educativa, ICOE; Dentro de las conclusiones a las cuales se arribó con el estudio se detalla: El profesorado percibe la “cultura”, el “clima”, el “liderazgo” y la “satisfacción laboral” de sus centros, de manera satisfactoria, en términos generales y de manera bastante homogénea. Se siente poco presionado y controlado, con buenas relaciones con los compañeros, apoyado por subdirector, comprometido con su función, quejoso del salario, reconocedor de la falta de innovación y satisfecho con su trabajo; Las dimensiones de “cultura” que más diferencian a los centros públicos y privados son compromiso, equidad y reconocimiento del esfuerzo, a favor de los privados. El liderazgo “participativo” (alto apoyo y poca dirección) manifestado como preferente por el director, presenta una correlación alta con las variables de “cultura”, “clima”, “liderazgo” y “satisfacción laboral”, del profesorado, signo de una gran correspondencia entre ellos. La “cultura” percibida por el profesorado y especialmente las dimensiones de compromiso, comunicación y reconocimiento del esfuerzo mantienen una correlación significativa media con el rendimiento del alumnado en Matemáticas (expresado en la nota con que es evaluado) y, en menor medida y significación, en Lengua Castellana.

Hinojosa (2010), en su tesis doctoral *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones padres franceses, de la Universidad de playa ancha*, esta investigación tiene la finalidad de evaluar y analizar el clima organizacional que se da en el colegio Sagrados Corazones padres franceses quienes brindaron la información necesaria para el estudio, para determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la institución, este estudio es de nivel descriptivo, transversal, se trabajó con una población de 85 profesores que laboran en dicha institución. La muestra de estudio estuvo conformada por los 85 docentes de la institución, quienes participaron de manera libre y anónima, dicho estudio llegó a los siguientes aportes: en la institución educativa el clima organizacional tiene un rol fundamental para lograr una organización eficiente y un buen nivel de satisfacción laboral, ya que a través del cual se determina la forma en que una persona demuestra su conducta laboral, su productividad, su nivel de rendimiento, etc. Asimismo, también se determinó que la satisfacción laboral también influye mucho en el clima organizacional de la institución, ya que mientras más satisfecho se encuentre un trabajador en su lugar de trabajo, mejor será su entrega cumplimiento eficientemente de sus labores y contribuyendo a mejorar y cumplir con los objetivos propuestos en la institución.

Baños (2011), en su tesis doctoral *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado, de la Universidad Autónoma*, esta trabajo se plantea una investigación empírica que relaciona, desde el enfoque de recursos y capacidades, las competencias esenciales con el clima organizacional y la innovación, además de su relación entre sí, con el fin de establecer su impacto en los resultados que dicha empresa pueda obtener y en lo competitiva que se pueda convertir. Propone que el clima organizacional incluye las percepciones individuales de las características del medio ambiente de trabajo. En este sentido, el clima organizacional es un constructo en coherencia con elementos clave como sistemas, prácticas y estilo de liderazgo.

Melian (2017) menciona que *La Cultura Organizacional y su Impacto en el Rendimiento de los Equipos de trabajo: el Papel Mediador del Clima y la Reflexividad*, de la Universidad de Valencia, este trabajo se plantea la importancia de estudiar aspectos específicos de la cultura y/o tipos de cultura específicos donde los investigadores en cultura deberían tomar como referencia el desarrollo de los climas con foco y su validez

respecto a resultados específicos, y aplicar esas lecciones aprendidas al estudio de la cultura.

1.2.2. Antecedentes a Nivel Nacional

Nuñez (2016), indica en su tesis de maestría *Influencia de la cultura y clima organizacional en la satisfacción de la atención percibida por los usuarios de consulta externa del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo EsSalud, Arequipa - 2015*, de la Universidad Católica de Santa María, tiene como finalidad la de identificar la relación entre la cultura y clima organizacional sobre el nivel de atención que reciben los usuarios de consulta externa del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo EsSalud, durante el 2015, esta investigación se llevó a cabo con 84 colaboradores y 225 usuarios de consulta externa, para lo cual se utilizó una escala para evaluar ambas variables de estudio, este estudio es de nivel descriptivo explicativo, llegando a la conclusión que los colaboradores que trabajan en servicio externo demuestran alto nivel de cultura y clima organizacional, por tanto los usuarios indicaron que la atención recibida es buena.

Manosalvas Vaca (2015) muestra en su tesis de maestría *el clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, esta investigación tiene la finalidad la aplicación de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utiliza una metodología cuantitativa rigurosa, a través de Ecuaciones Estructurales se analizará la relación entre los constructos antes mencionado. El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano.

Machaca (2015) revela en su tesis de Maestría *determina el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.*, de la Universidad Nacional José María Arguedas, donde indica *La motivación laboral y la productividad laboral tiene una relación muy débil, debida a que la motivación tiene una influencia directa en el desempeño del trabajador. Por tal razón se recomienda utilizar correctamente los medios de motivación laboral e incluir otras maneras de motivar al trabajador como: reconociendo laboral, asensos de cargos, vacaciones, incremento de*

remuneraciones y otros concerniente a la motivación. La motivación laboral y eficacia tienen una relación débil. Por tal motivo se le recomienda a la institución aplicar estrategias de motivación en relación a la política de la institución para impulsar la eficacia y con respecto a la dimensión motivación laboral y eficiencia laboral la relación entre los dos es débil. Por consecuencia se le recomienda a la Municipalidad Distrital de Pacucha a formular un plan de motivación laboral en relación a la eficiencia laboral. Todo ello con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajador y alcanzar los objetivos de la institución.

1.2.3. Antecedentes a Nivel Local

Huacan (2015) realizo la Tesis de Maestría en la ciudad de Moquegua (Perú), se analiza la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Este estudio se gestó también en un escenario de ausencia de trabajos que abordaron los impactos de la cultura organizacional en diferentes variables de desempeño, tanto individual como organizacional. Se tomó como base una población de 147 trabajadores administrativos, caracterizados porque cuentan con un nombramiento o un contrato de más de seis meses; y se trabajó con una muestra de 102 trabajadores. Como resultados del estudio, se encontró relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, se identificó una cultura organizacional que no contribuye al trabajo ni al crecimiento de la institución; por un lado, se identifica una cultura indefinida en 45,5%, y ambivalente en 41,6%. Por otro lado, el desempeño del trabajador se distribuye en el nivel bajo (58,4%), y el nivel medio (41,6%). Y al analizar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional, y el desempeño laboral, se encontró correlaciones medias o considerables entre estas dimensiones y el desempeño.

Zeballos (2015), En el trabajo de investigación tiene como propósito describir el grado de relación entre clima institucional y desempeño laboral; de la Universidad Cesar Vallejo, llegando a las subsiguientes conclusiones: Primera: En la investigación se señala la correlación entre clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración general de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.851, resultado una correlación positiva considerable, (la relación es directa y significativa). Segunda: Se logró identificar el clima institucional en los trabajadores de la gerencia de administración general de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua; señalando que del 100%; un 60% se ubica en el nivel clima regular en lo que respecta a su percepción sobre el clima

institucional, siendo lo demás de menor recuento. Tercera: Asimismo se señala que el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración general de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua; del 100% el 57% se ubica en el nivel desempeño regular en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño laboral.

Centeno (2012), realizo en su tesis de Maestría en un distrito de la ciudad de Moquegua (Perú), se analiza la relación entre la cultura y la eficiencia administrativa, y entre el comportamiento organizacional y la eficiencia administrativa. Se trabajó con una muestra probabilística aleatoria de 140 trabajadores de la municipalidad, entre nombrados y contratados. Para la recolección de datos, se utilizaron la Escala de Identificación de la Cultura Organizacional y la Escala de Evaluación del Comportamiento Organizacional, propuestos y validados por la autora. Entre los resultados, se encontró el predominio de una cultura organizacional ambivalente (75%); un comportamiento organizacional inadecuado (56,4%); y una eficiencia administrativa donde sólo se alcanza el nivel esperado (nivel de eficiencia) en un 22,9%. Aparte, y en respuesta a los objetivos planteados, se encontró relación directa entre la cultura organizacional y la eficiencia administrativa, y relación directa entre el comportamiento organizacional y la eficiencia administrativa. En ambos casos, los coeficientes de correlación encontrados oscilan entre valores medios y considerables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1 Cultura organizacional

Sobre la cultura organizacional Chiavenato (2006) refiere que: "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización". (p. 464), ha recibido una multitud de acepciones, hecho relativamente común en las ciencias sociales. En el ámbito organizacional, se la ha concebido como un sistema de creencias y valores propios de la organización, "como un sistema de creencias y valores propios de la organización, como un modo de vida de los trabajadores, en relación con la organización debe actuar, las diferencias en los aspectos que relieves las definiciones más usuales obedecen a las diferencias de enfoque o perspectiva desde la que se aborda la noción de cultura organizacional. Estas comparaciones de enfoque van desde la concepción teórica de los que es la cultura organizacional, que tiene ribetes específicos según se entienda como propia de la

organización o propia de los empleados de la organización; hasta los enfoques metodológicos que se utilizan para conocerla, en donde también la gama recursos de acercamiento distingue entre aproximación y medición. En consecuencia, la noción de cultura organizacional resulta un constructo relativamente difícil de conceptualizar bajo una óptica relativamente uniforme.

Por otro lado, aparte de la diversidad implícita en su concepción y evaluación, los distinguos o aproximaciones que pueden originarse en la diferencia de escenarios en los que se pretende no han sido suficientemente descritos ni explicados. En otras palabras, no existe un cuerpo teórico firme que aborde la cultura organizacional considerando los escenarios de las organizaciones públicas y privadas.

Considerando esas limitaciones, aquí se destacan tres concepciones de la cultura organizacional, que se plantean dentro del paradigma que concibe este constructo en su faceta medible.

Robbins (2011) define que: “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras”.

Por otro lado, Robins & Judge (2013) señalan que “la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros” de una organización; este particular sistema de significado la distingue de otras organizaciones. En este marco de pensamiento, una sólida cultura institucional “proporciona estabilidad a una organización”. Sin embargo, estos autores reconocen que en todas las organizaciones el hecho de contar con una cultura organizacional firme entraña una connotación positiva. En algunos casos, puede convertirse en un serio obstáculo ante las iniciativas de cambio. En ese sentido, cualquier organización posee una cultura cuya influencia sobre las actitudes y el comportamiento de sus miembros, dependerá de la solidez con que haya arraigado en la organización.

Yilmaz & Ergun (2008), indican desde una tercera perspectiva, y siguiendo el modelo operacional de Denison, la cultura organizacional se define como el conjunto de principios fundamentales, asunciones, valores, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, que dan forma a los procedimientos de la organización,

unifican las capacidades organizacionales en un todo consistente, provee soluciones a los problemas que afronta la organización, y estorba o facilita el logro de las metas de la organización.

Dimensiones de la cultura organizacional

Aquí se sigue el modelo de cultura organizacional que define cuatro rasgos culturales: intervención, solidez, flexibilidad y deber. La solidez y deber está conformado por los componentes que dan cuenta del empoderamiento, orientado hacia la intervención y flexibilidad del desarrollo. En consecuencia, se reconoce como un rasgo cultural de una organización que se identifica con la participación de un trabajador de cualquier nivel jerárquico en las decisiones que afectan su trabajo y la percepción de que este se vincula directamente con los objetivos de la organización (Prado, & Garcia, 2010). Así las organizaciones que valoran la autoridad individual y las iniciativas del empleado, el trabajo cooperativo para avanzar hacia metas comunes y el desarrollo de las habilidades de los empleados, se teorizan para puntuar alto en este rasgo (Yilmaz & Ergun, 2008).

Intervención. Conocer el tipo de comunicación que se ejerce en la empresa e investigar el grado de intervención y actividad que tienen los medios de comunicación en la identidad corporativa de la organización. Igualmente, se evaluará el impacto que tiene la ausencia de comunicación en el desarrollo eficiente de la misma empresa.

Solidez. - Los cuales funcionan como una especie de sistema operativo que nos indica la forma adecuada para solucionar necesidades, y nos permite asignarle prioridad a cada una. Proporcionan un sentido de dirección común para todos los miembros y establecen directrices para su compromiso diario. Los valores también inspiran la razón de ser de cada organización. Los fundadores deberían hacerlos explícitos desde su inicio. Así se comunicaría mejor cuál es el sistema de valores de la empresa. Lo que a su vez permite que existan criterios unificados que compacten y fortalezcan los intereses de todos.

Flexibilidad. - La cultura organizacional tiene una importancia indiscutible en la conformación de una estrategia. Por ejemplo, si la organización se encuentra en un ambiente muy dinámico y de gran competencia, se necesita una cultura que apoye la flexibilidad y la coordinación de esfuerzos. Cuando la cultura se corresponde con la

estrategia puede decirse que ella se encuentra en su mejor condición. Para una vida duradera, es determinante que la cultura se corresponda con la estrategia.

Deber.- La consistencia se considera también un rasgo crítico para conseguir integración interna sobre la base de sus habilidades para facilitar la coordinación de actividades (Yilmaz & Ergun, 2008). En ese sentido, la consistencia se define como el rasgo cultural de una organización que se define como el grado de coherencia alcanzado en los acuerdos que se producen entre líderes y seguidores, considerando como fundamento el conjunto de valores y comportamiento de las personas, que sostienen la coordinación adecuada de las actividades de la organización (Bonavia, Prado, & Garcia, 2010).

Variable 2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés en el ámbito organizacional y guarda bastante relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el clima organizacional, en este sentido (Arbaiza, 2010) menciona algunas investigaciones:

Según Villagra (2007) existen algunos factores que pueden explicar la satisfacción o insatisfacción en el trabajo y que generalmente son externos al empleado, tales como salario, incentivos, infraestructura y ambiente de trabajo, etc. (p.181).

La satisfacción laboral también guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno. Entonces al igual que las actitudes, predispone a la persona a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto, la satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, en otras palabras, si los empleados de una empresa están insatisfechos. (p. 182).

Por esta razón, las organizaciones actuales deben conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para alcanzar la satisfacción

Definición de satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla

en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. La satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos sí equitativos y deben estar acorde a sus expectativas. (Pintado, 2011, p.269)

De la misma forma Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2006) afirman. La satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización (p.86).

Así mismo Locke (citado en Luthans, 2008) proporciona una definición integral de la satisfacción laboral como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas y establece que es “un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona” (p.141).

De igual manera, Robbins y Judge, (2009) definen a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.31).

Luthans, (2008) afirma que la satisfacción laboral “es resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante” (p.141).

Griffin R. y Moorhead R, (2010) definen que la satisfacción laboral “es el grado el que una persona se siente gratificado o satisfecha por su trabajo” (p. 69).

Alles, M. (2007) afirma que la satisfacción laboral “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo” (p. 306).

Un empleado satisfecho tiende a ausentarse con menos frecuencia, a hacer contribuciones positivas y a permanecer con la organización. En contraste, un empleado insatisfecho puede estar ausente con más frecuencia, experimentar estrés que

interrumpa a los compañeros de trabajo y estar continuamente en busca de un nuevo empleo. (Griffin R. y Moorhead R, 2010, p. 69).

Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso (Chiavenato, 2009, p.13).

Dimensiones de Variable satisfacción laboral.

Luthans (2008) afirma. Existen varios factores que influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, un estudio descubrió que, si los campos de especialidad de estudiantes universitarios coincidían con sus empleos, dicha correspondencia predecía la satisfacción laboral subsiguiente. Sin embargo, las influencias y principales se resumen junto con las cinco dimensiones.

El ambiente de trabajo.- El contenido del trabajo mismo es una fuente importante de satisfacción laboral. Aun nivel más pragmático, algunos de los ingredientes más importantes de un empleo satisfactorio, descubiertos por encuestas a través de los años, incluyen un trabajo desafiante e interesante; además una encuesta descubrió que el desarrollo de la carrera (no necesariamente la promoción) era más importante para empleados tanto jóvenes como de mayor edad.

Conveniencia laboral. - Las oportunidades de promoción parecen tener un efecto variable en la satisfacción laboral. Esto se debe a que las promociones adquieren diversas formas y tienen muchas recompensas adicionales. Por ejemplo, los individuos que son promovidos con base en su antigüedad experimentan con frecuencia satisfacción laboral, pero no tanta como los que son promovidos con base en su desempeño. Por otro lado, una promoción con un aumento salarial de 10% no está satisfactoria como una con un aumento de un 20%. Estas diferencias ayudan a explicar por qué las promociones de directivos son más satisfactorias que las promociones en los niveles inferiores de las organizaciones. Del mismo modo, en los últimos años, con el apalancamiento de las organizaciones y las estrategias de delegación de autoridad que lo acompañan, la promoción, en el sentido tradicional por la escala corporativa jerárquica del éxito, ya no está disponibles como antes.

Los empleados que operan en el nuevo paradigma, saben que las promociones usuales ya no están disponibles, pero tampoco son deseadas. Un ambiente de trabajo positivo y las oportunidades para crecer intelectualmente y ampliar la base de habilidades se han vuelto para muchos más importantes que las oportunidades de promoción.

Valoración del trabajo desarrollado. –se presenta a través de la supervisión es otra fuente moderada e importante de la satisfacción laboral. No obstante, se puede decir, por ahora existen dos dimensiones de estilo de supervisión que influyen en la satisfacción laboral. Una se centra en los empleados y se mide según el grado con el que un supervisor adquiere un interés personal y se preocupa por el empleado. Se manifiesta comúnmente en acciones en vigilar el desempeño del empleado. Proporcionarle consejos y ayuda y comunicarse con él a nivel personal y oficial. La otra dimensión es la participación o influencia, representada por los administradores que permiten a sus empleados participar en decisiones que afectan sus propios empleos. En mayoría de los casos, este método genera una mayor satisfacción.

Relaciones interpersonales. - La naturaleza del grupo de trabajo o equipo tiene un efecto en la satisfacción laboral. Los colegas o miembros de equipos, amistosos y cooperadores, son una fuente moderada de satisfacción para empleados individuales. El grupo de trabajo, especialmente un equipo “unido”, sirve como una fuente de apoyo, bienestar y consejo para los miembros individuales. La investigación indica que los grupos que requieren mucha interdependencia entre los miembros para llevar a cabo el trabajo tienen mayor satisfacción. Un buen grupo de trabajo o equipo eficaz hace que el trabajo sea más agradable. Sin embargo, este factor no es esencial para la satisfacción laboral. Por otro lado, si existe la condición contraria (no es fácil llevarse bien con las personas), este factor puede producir un factor negativo en la satisfacción laboral. Además, la investigación realizada a través de las culturas indica que, si los miembros se resisten a los equipos en general y a los equipos auto dirigidos en particular, se sentirán menos satisfechos que si aceptaran formar parte de ellos.

Condiciones de trabajo. - Las condiciones de trabajo producen un efecto moderado en la satisfacción laboral. Si las condiciones de trabajo son buenas (ejemplo ambiente limpio y atractivo), al personal se le facilitara llevar a cabo su trabajo. Si las condiciones de trabajo son deficientes (ejemplo ambiente caluroso y ruidoso), al personal se le

dificultará realizar sus tareas. En otras palabras, el efecto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral es similar al del grupo de trabajo. Si las condiciones son buenas puede haber o no un problema de satisfacción; si las condiciones son deficientes, muy probable lo habrá.

Así también el pago se reconoce que los sueldo son un factor significativo, aunque cognitivamente complejo, y multidimensional de la satisfacción laboral. El dinero no solo ayuda a las personas a satisfacer sus necesidades básicas sino también es para satisfacer necesidades de nivel superior. Con frecuencia los empleados consideran que el pago es un reflejo de como la administración ve su contribución a la organización. (p.143).

1.4 Formulación del problema.

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

PE.1 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018?

PE.2 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el Conveniencia laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018?

PE.3 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018?

PE.4 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018?

PE.5 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación permite conocer el desarrollo de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que tienen los trabajados de los COAR que fueron creados mediante

Resolución Ministerial N° 274-2014-MINEDU, la creación del “Modelo de Servicio Educativo para la atención de estudiantes de alto desempeño”, dirigido a los estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado y tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes de alto desempeño del tercer, cuarto y quinto grado de educación secundaria de todas las regiones del país un servicio educativo con altos estándares de calidad nacionales e internacional que permita fortalecer sus competencias personales, académicas, artísticas y/o deportivas para construir una red de líderes capaces de contribuir al desarrollo del país.

Debido a esta búsqueda de conocimientos es que nos ha llevado a investigar la importancia que debe existir entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Por ello la presente investigación radica en conocer y describir la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua.

De los resultados obtenidos se encamina hacia los logros obtenidos en cuanto a sus objetivos, considerando que cada organización es única, considerando la calidad de las personas al margen de la estructura organizacional de la institución, considerando que cada grupo social desarrolla diversas características lo cual se considera como un aporte al desarrollo de las capacidades, soporte, monitoreo y asistencia técnica para la atención de estudiantes de alto desempeño.

1.5 Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general:

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No, Existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

1.5.2. Hipótesis específicas:

H.E.1 Existe relación directa entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H.E.2 Existe relación directa entre la cultura organizacional y la conveniencia laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H.E.3 Existe relación directa entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H.E.4 Existe relación directa entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H.E.5 Existe relación directa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

1.6 Objetivo.

1.6.1 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

1.6.2 Objetivos específicos:

O.E. 1 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

O.E. 2 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la conveniencia laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

O.E. 3 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

O.E. 4 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

O.E. 5 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

II. MÉTODO

Según Hernández (2014: 77-87) el presente estudio es descriptivo correlacional.

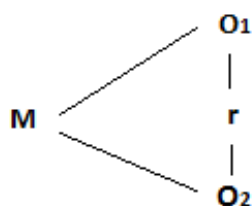
Descriptivo; porque se orienta a describir el comportamiento de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua 2018, en la muestra de estudio.

Correlacional, este tipo de estudios buscan al evaluar el grado de asociación entre variables cultura organizacional y satisfacción laboral; también el grado de asociación entre sus dimensiones y, después cuantifican y analizan la vinculación.

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación que corresponde al presente trabajo es el descriptivo - correlacional que describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

El siguiente diagrama presenta la estructura del diseño correlacional:



Dónde:

M: Muestra = 63

O1: Medición de la variable 1. CO

O2: Medición de la variable 2. SL

r: Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
VARIABLE 1. Cultura organizacional	(Robbins, 2011) Define que: “La cultura organizacional ‘se refiere al ambiente generado por las emisiones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los trabajadores tanto física como emocional y mental”.	La Operacionalidad de la variable 1: Cultura Organizacional se realizará en función a las dimensiones; Intervención, Solidez, Flexibilidad, y deber a fin de establecer su relación de ellas se trabajó con 36 ítem, con una escala ordinal	DIMENSIÓN 1: Intervención	1.1 Logra el empoderamiento en la institución 1.2 Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo 1.3 Muestra desarrollo de capacidades en las personas	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
			DIMENSIÓN 2: Solidez	2.1 Practican los valores centrales en la institución 2.2 Realizan acuerdos en el área de trabajo 2.3 Presentan coordinación e integración en la organización.	
			DIMENSIÓN 3: Flexibilidad	3.1 Presentan orientación al cambio oportunamente 3.2. Practican una orientación al usuario responsable 3.3. Logra aprendizajes administrativos en la institución	
			DIMENSIÓN 4: Deber	4.1. Presenta una dirección y propósito estratégico a largo plazo 4.2. Muestra metas y objetivos claros 4.3. Presenta una visión adecuada	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
VARIABLE 2 Satisfacción laboral	(Morillo, 2006) define el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.	La Operacionalidad de la variable 2: Satisfacción laboral se realizará en función a las dimensiones; Ambiente de trabajo, Conveniencia laboral, Relaciones interpersonales, Valoración del trabajo, y condiciones laborales a fin de establecer su relación de ellas, se trabajó con 26 ítem, con una escala ordinal	DIMENSIÓN 1: Ambiente de trabajo	1.1 Presenta una distribución física del ambiente adecuado 1.2. Valora las comodidades del ambiente de trabajo en la institución 1.3. Cuenta con mobiliario y equipos adecuados	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
			DIMENSIÓN 2: Conveniencia Laboral	2.1. Presenta Estabilidad laboral oportuna 2.2. Cuenta con horarios de trabajo determinados 2.3. Cuenta con satisfacción del trabajo realizado en la institución	
			DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	3.1. Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado 3.2. Cuenta con un ambiente de trabajo asertivo	

				3.3. Presenta adecuado nivel de relación con los compañeros	
			DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo	4.1. Presenta autonomía en el trabajo en la institución 4.2. Cuenta con reconocimiento y atención en la institución 4.3. Permite el desarrollo de capacidades oportunamente	
			DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales	5.1. Cuenta con capacitaciones en forma bajo 5.2. Cuenta con motivación permanente 5.3. Cuenta con indumentaria adecuada	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández Sampieri (2015): “La población es un grupo de sujetos que presentan características similares”.

En la presente investigación, la población se encuentra conformada por los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento, constituidos por personal administrativo y docentes.

En tal sentido, al ser la población conocida, pequeña y accesible, se ha optado por recolectar los datos íntegramente de esta; es así que, la población es igual a la muestra, resultando una muestra censal.

Tabla 2: Población de Estudio Trabajadores del COAR Moquegua

Descripción	Población	%
Masculino	30	48%
Femenino	33	52%
Total	63	100

Fuente: COAR Moquegua

Muestra

Para (Hernández, Sampieri 2015) Sub grupo de la población de la que se obtienen la información y debe representación del total de la población”.

Para el caso, no se utiliza una muestra sino la población en su totalidad.

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

2.4.1. Técnica

La técnica usada para la investigación fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario sobre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del COAR Moquegua.

2.4.2. Instrumentos

En el actual trabajo se usó el cuestionario de encuesta, los datos fueron recogidos mediante la observación en el área de trabajo donde se desenvuelven los trabajadores; el cual nos permite evaluar y medir aspectos que están muy relacionados tanto en la cultura organizacional y la satisfacción

laboral: ambiente de trabajo. Conveniencia laboral, relaciones interpersonales, valoración del trabajo desarrollado, condiciones laborales

Ficha Técnica del Instrumento 1

Autora: Br. Celia SARDON CUTIPA

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.

Propósito: Recopilar información sobre la cultura organizacional que se presenta en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua, 2018.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable cultura organizacional tiene las Dimensiones: Intervención (3 indicadores), Solidez (3 indicadores), Flexibilidad (3 indicadores), Deber (3 indicadores) a través de una escala ordinal.

Información general

Esta variable cultura organizacional presenta como instrumento el cuestionario, donde a través del cual se obtendrá la información para medir y describir el comportamiento de las dimensiones y las variables, la cual se realiza con fines investigativos, donde la información será utilizada con total reserva y es en forma anónima. Así mismo los resultados permitirán establecer niveles: deficiente, bajo, buena y muy buena.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (36), piensa en cada una de las respuestas y elige la alternativa, marcando con un aspa dentro del recuadro, no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas son válidas; por lo que no deje de responder ninguna pregunta.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

1. Nunca.	2. Ocasionalmente.	3. Algunas veces.	4. Frecuentemente	5. Siempre
-----------	--------------------	-------------------	-------------------	------------

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 36 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

Intervención: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Solidez: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

Flexibilidad: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27.

Deber: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C+D

Tabla 3: Baremos Cultura organizacional

Puntaje	Categoría	Descripción
145 a 180	Muy buena	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, cumplen muy bien con sus funciones, se adaptan muy bien a su trabajo, conocen muy bien su misión, visión, objetivos y metas de la institución.
109 a 144	Buena	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, si cumplen con sus funciones, se adaptan bien a su trabajo, y conocen su misión, visión objetivos y metas de la institución.
73 a 108	Bajo	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, cumplen en forma bajo con sus funciones, se adaptan en forma bajo a su trabajo, algunos conocen su misión, visión, objetivos y metas de la institución.
36 a 72	Deficiente	El colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, no cumple con sus funciones, no se adaptan bien a su trabajo, tampoco conocen bien su misión, visión, objetivos y metas de la institución.

Fuente: Elaboración propia.

Ficha Técnica del Instrumento 2

Autora: Br. Celia SARDON CUTIPA

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.

Propósito: Recopilar información sobre la satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Satisfacción laboral tiene las Dimensiones: Ambiente de trabajo (3 indicadores), Conveniencia Laboral (3 indicadores), Relaciones interpersonales (3 indicadores), Valoración del trabajo (3 indicadores), Condiciones Laborales (3 indicador) medido en la escala ordinal.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (26), piensa en cada una de las respuestas y elige la alternativa, marcando con un aspa dentro del recuadro, no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas son válidas; por lo que no deje de responder ninguna pregunta.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

1. Nunca.	2. Ocasionalmente	3. Algunas veces.	4. Frecuentemente	5. Siempre
-----------	-------------------	-------------------	-------------------	------------

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 26 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

Ambiente de trabajo: Debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5.

Conveniencia laboral: Debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 6, 7, 8, 9.

Relaciones interpersonales: Debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 10, 11,12, 13, 14.

Valoración del trabajo: Debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

Condiciones laborales: Debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 22, 23, 24, 25, 26.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C+D

Tabla 4: Satisfacción laboral

Puntaje	Categoría	Descripción
105 a 130	Muy Alto	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, presentan muy buena satisfacción laboral debido a las muy buenas condiciones laborales, los jefes valoran mucho su trabajo, presenta muy buenas relaciones interpersonales, entre otros.
79 a 104	Bueno	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, presentan buena satisfacción laboral, debido a las condiciones laborales adecuadas, los jefes valoran su trabajo, presenta buenas relaciones interpersonales, entre otros.
53 a 78	Bajo	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, presentan satisfacción laboral bajo, debido a mejores condiciones laborales, los jefes empiezan a valorar su trabajo, y se mejoran las relaciones interpersonales, entre otros.
26 a 52	Deficiente	Los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, no presentan satisfacción laboral debido a las condiciones laborales no adecuadas, los jefes no valoran su trabajo, no presenta buenas relaciones interpersonales, entre otros.

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

La validación:

La validación de los instrumentos, ha sido a través del juicio de expertos, donde 3 profesionales participaron y validaron dichos instrumentos, comprobando así la coherencia entre la variable, las dimensiones, indicadores, ítems y opciones de respuesta.

Confiabilidad:

Definen la confiabilidad como el grado en que, sí se aplica repetitivamente un instrumento sobre un mismo objeto, se repiten los resultados. Habiendo empleado para este trabajo, el coeficiente Alfa Cronbach, en base a los resultados

previa prueba piloto, con similares características a las de la población de estudio y considerando la escala propuesta por (Oseda, 2011):

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelentemente confiable
1,0	Confiabilidad perfecta

Para el instrumento de la variable, cultura organizacional se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,963 y para el instrumento de la variable satisfacción laboral se obtuvo el coeficiente de 0,848; ambos coeficientes se encuentran en el penúltimo intervalo de la escala mencionada, de 0,72 a 0,99, resultando excelentemente confiable.

Tabla 5

Confiabilidad cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	36

Tabla 6

Confiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,848	26

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.939 para la variable cultura organizacional y 0.848 para la variable satisfacción laboral, los instrumentos tienen una excelente confiabilidad y procede su aplicación inmediatamente.

2.5 Métodos de análisis de datos

Considerando que los datos presentados se encuentran en escala ordinal, trabajamos en función a las tablas de frecuencias y gráficos y para la comprobación de las hipótesis se utilizó la prueba estadística de r de Pearson.

2.6 Aspectos éticos

Se tuvo la autorización de las autoridades del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, los cuestionarios utilizados fueron aplicados en forma anónima y los datos fueron respetados hasta el final del estudio.

III.RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

En la siguiente tabla presentamos el consolidado para la variable cultura organizacional, de acuerdo a los datos obtenidos en función al instrumento aplicado a los trabajadores del Colegio de Alto rendimiento de Moquegua 2018.

Tabla 7

Niveles de cultura organizacional

Cultura organizacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,6
Regular	22	34,9
Alto	40	63,5
Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento de cultura organizacional

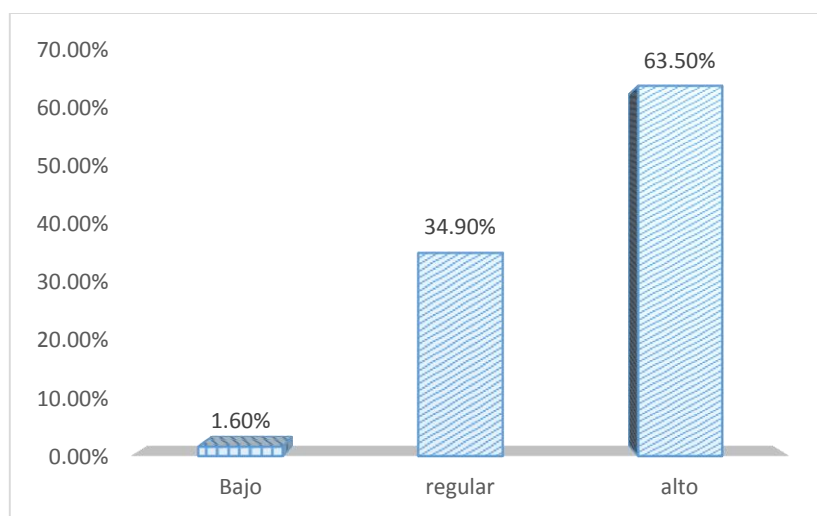


Figura 1: Niveles de cultura organizacional

Fuente: Tabla 07

Interpretación:

Según la Tabla 07 y la Figura N° 01, se puede apreciar que los niveles de la variable N° 1 cultura organizacional de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, de los cuales 40 trabajadores que representa un 63.5%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel Alto, 22 trabajadores que

representan un 34.9% manifiestan tener un nivel de regular, 1 trabajador representa un 1,6% manifiestan tener un nivel de cultura organizacional bajo; Es así que, en términos generales se observa que el 63% de los representantes consideran que la cultura organizacional se encuentra en nivel alto; situación que resulta importante dado que se busca fortalecer el proceso de la cultura organizacional de la institución.

Tabla 8

Niveles de dimensión Intervención.

DIMENSIÓN INTERVENCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	4,8
	regular	14	22,2
	Alto	46	73,0
	Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento de cultura organizacional

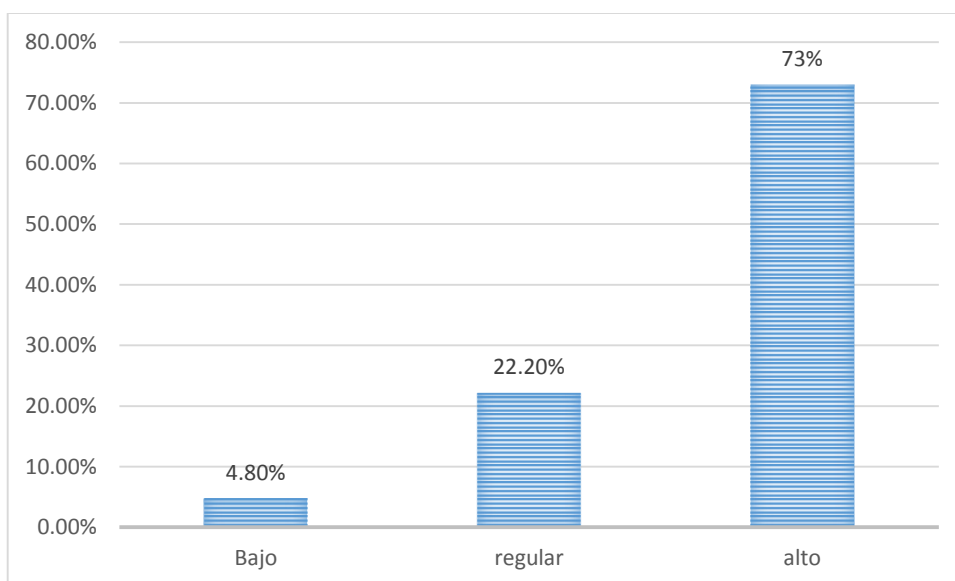


Figura 2: Dimensión Intervención

Fuente: Tabla N° 08

Interpretación:

Según la Tabla N° 08 y la Figura N° 02, se puede apreciar que los niveles de la dimensión Intervención de la variable N° 1 cultura organizacional de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, 46 trabajadores que representa un 73,0%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel de intervención Alto y 14 trabajadores que representa un 22,2%, manifiestan tener un nivel de intervención regular, ya en bajo representa 3 trabajadores que representa 4,8%, por lo que se entiende que más del 73% perciben que la intervención de la cultura organizacional está en un nivel alto.

Tabla 9

Niveles de Solidez

DIMENSIÓN SOLIDEZ			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,6
	regular	20	31,7
	Alto	42	66,7
	Total	63	100,0

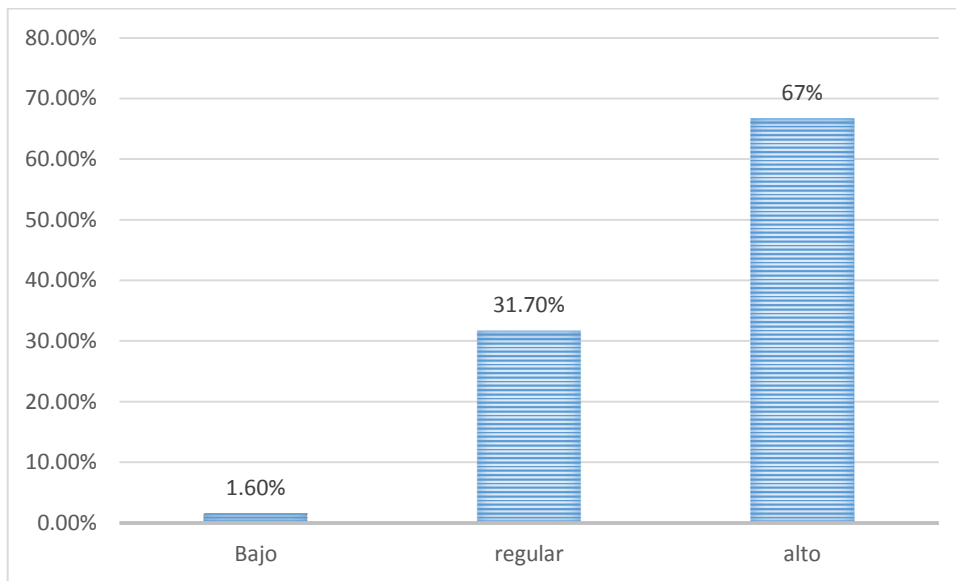


Figura 3: Dimensión Solidez

Fuente: Tabla N° 09

Interpretación:

Según la Tabla N° 09 y la Figura N° 03, se puede apreciar que los niveles de la dimensión solidez de la variable N° 1 cultura organizacional de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, 42 trabajadores que representan un 66,7%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel de consistencia Alto, seguido del nivel regular con un 31,7% equivalente a 20 trabajadores, se tiene el nivel bajo con un 1,6% equivalente a 1 trabajador, por lo que se entiende que el 67% de los trabajadores persiven la solidez de la cultura organizacional en un nivel alto.

Tabla 10

Niveles de la dimensión flexibilidad

DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	23	36,5
	Alto	40	63,5
	Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del Instrumento de cultura organizacional

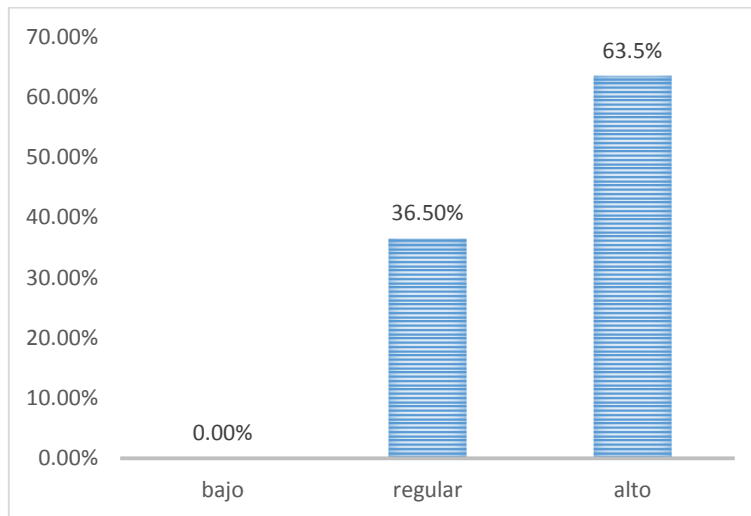


Figura 4: Dimensión flexibilidad

Fuente: Tabla N° 10

Interpretación:

Según la Tabla N° 10 y la Figura N° 04, se puede apreciar que los niveles de la dimensión flexibilidad de la variable N°1 cultura organizacional de los 63 trabajadores del Colegio de alto Rendimiento de Moquegua 2018, 40 trabajadores que representa un 63,5%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel de buena flexibilidad, seguido de un 36,5% equivalente a 23 trabajadores que manifiestan un nivel regular, lo que es claro precisar que la cultura organizacional para los trabajadores tiene un grado de flexibilidad hacia los cambios y nuevos escenarios.

Tabla 11

Niveles de la dimensión del deber

DIMENSIÓN DEBER			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	3,2
	regular	10	15,9
	Alto	51	81,0
	Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del Instrumento de cultura organizacional

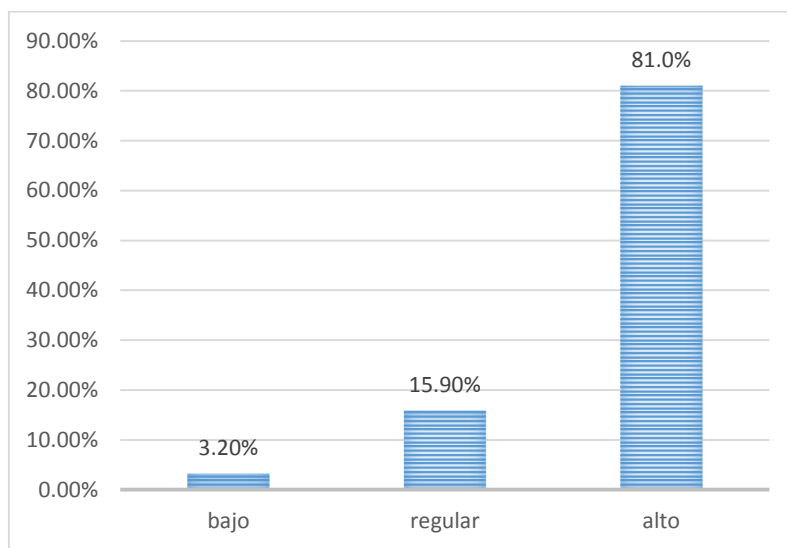


Figura 5: Dimensión del deber

Fuente: Tabla N° 11

Interpretación:

Según la Tabla N° 11 y la Figura N° 05, se puede apreciar que los niveles de la dimensión del deber de la variable N° 1 cultura organizacional de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, 51 trabajadores que representa un 81,0%, de la población en estudio, manifiestan tener un a alto nivel, seguido del nivel regular con un 15,9% que representa a 10 trabajadores, luego se tiene el nivel bajo con un 3,2 % que representa a 1 trabajador, es importante que los trabajadores conozcan muy bien sus deberes en su trabajo, representando el 81% de trabajadores que evidente tienen claro sus funciones.

Tabla 12

Niveles de satisfacción laboral

SATISFACION LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	3,2
	Regular	28	44,4
	Buena	33	52,4
	Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento de satisfacción laboral

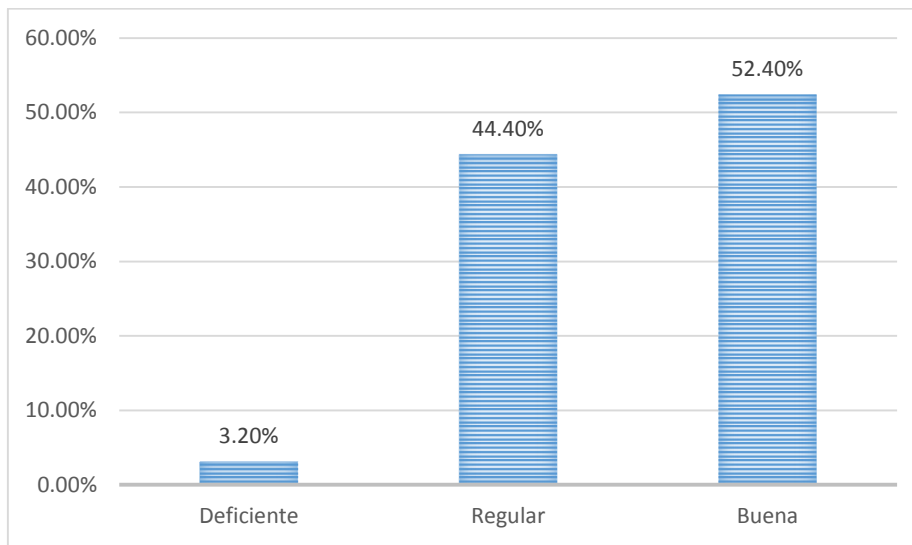


Figura 6: Niveles de Satisfacción laboral

Fuente: Tabla N° 12

Interpretación:

Según la Tabla N° 12 y la Figura N° 06, se puede apreciar que los niveles de la variable N° 2 satisfacción laboral de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, de los cuales 33 trabajadores que representa un 52,4%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel de satisfacción laboral bueno, seguido muy de cerca del media con un 44,4% que representa a 28 trabajadores y en porcentajes muy mínimos se tiene el nivel malo con porcentajes de 3,2% respectivamente que representa a 2 trabajadores, también se menciona que el 52 % manifiestan que tienen una satisfacción laboral buena, pero también se tiene el 44% del personal que se encuentra con una satisfacción regular, teniendo así que evaluar que normas o procedimientos no son bien muy bien percibidos por los trabajadores.

Tabla 13

Niveles de la dimensión ambiente de trabajo

DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	9,5
	Regular	20	31,7
	Buena	37	58,7
	Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento de satisfacción laboral

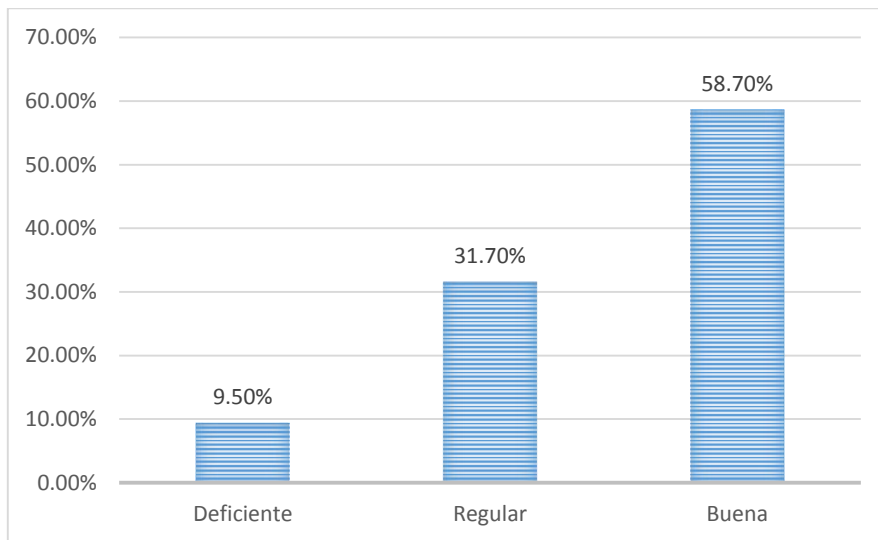


Figura 7: Dimensión Ambiente de Trabajo
Fuente: Tabla N° 13

Interpretación:

Según la Tabla N° 13 y la Figura N° 07, se puede apreciar que los niveles de la dimensión ambiente de trabajo de la variable N° 2 satisfacción laboral de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, de los cuales 37 trabajadores que representa un 58,7%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel en cuanto al ambiente de trabajo bueno, seguida del nivel medio con un 31,7% que representa 20 trabajadores y finalmente un 9,5% que representa 6 trabajadores con un nivel malo. el 58.7% de los trabajadores consideran que el ambiente, la distribución y herramienta de la institución es buena, teniendo aun que superar un 31.7% que perciben que el ambiente no es el mas adecuado.

Tabla 14

Niveles de la dimensión conveniencia laboral

DIMENSIÓN CONVENIENCIA LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,4
	Regular	22	34,9
	Buena	37	58,7
	Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumentó de satisfacción laboral

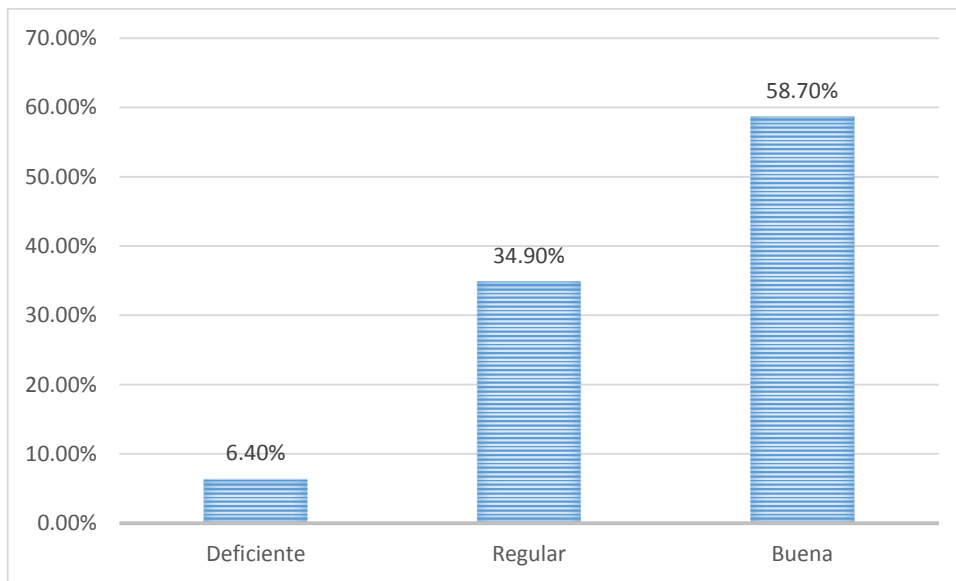


Figura 8: Dimensión conveniencia laboral

Fuente: Tabla N° 14

Interpretación:

Según la Tabla N° 14 y la Figura N° 08, se puede apreciar que los niveles de la dimensión conveniencia laboral de la variable N° 2 satisfacción laboral de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, de los cuales 37 trabajadores que representa un 58,7%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel buena, de los 22 trabajadores que significa el 34.9% de la población en estudio, manifiestan tener un nivel regular y luego a 4 trabajadores que representan 6.4% de la población de estudio que manifiestan un nivel deficiente, es importante resaltar que los trabajadores del COAR perciben que en su institución es posible el ascenso o promoción, resultando atractivo para buenos profesionales, buscando así el perfeccionamiento de sus conocimientos.

Tabla 15

Niveles de la dimensión relaciones interpersonales

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,6
Regular	13	20,6
Buena	49	77,8
Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento de satisfacción laboral

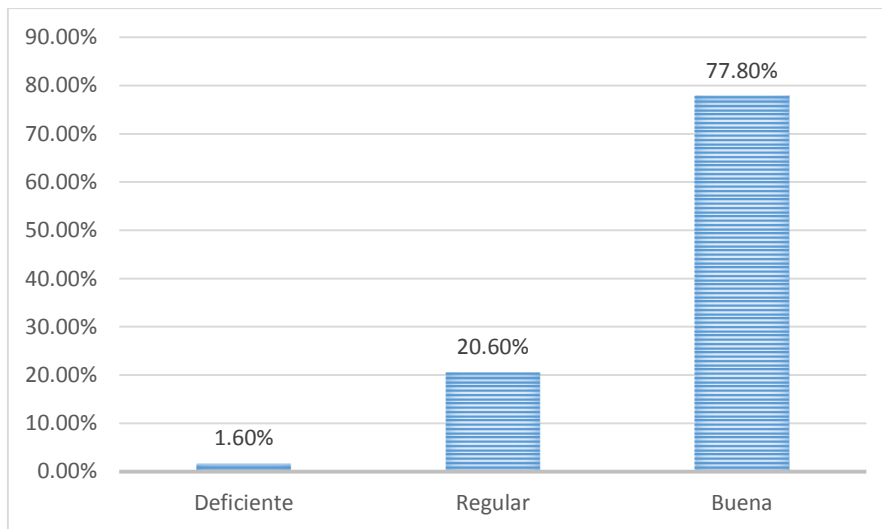


Figura 9: Dimensión relaciones interpersonales

Fuente: Tabla N° 15

Interpretación:

Según la Tabla N° 15 y la Figura N° 09, se puede apreciar que los niveles de la dimensión relaciones interpersonales de la variable N° 2 satisfacción laboral de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, de los cuales 49 trabajadores que representa un 77,8%, de la población en estudio, manifiestan tener un nivel bueno de relaciones interpersonales, seguido del nivel regular con un 20,6% que representa 13 trabajadores, luego sigue el nivel deficiente con un 1,6% que representa 1 trabajador, resulta interesante que mas del 70% de trabajadores del COAR perciben que las relaciones interpersonales son buenas, configurandolos como un buen equipo de trabajo.

Tabla 16

Niveles de la dimensión valoración del trabajo

DIMENSIÓN VALORACION DEL TRABAJO		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6,3
Regular	12	19,0
Buena	47	74,6
Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento de satisfacción laboral

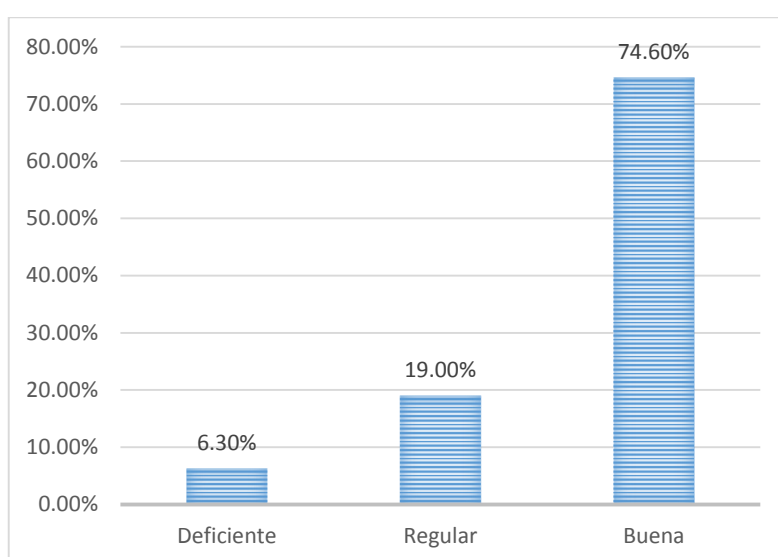


Figura 10: Dimensión valoración del trabajo

Fuente: Tabla N° 16

Interpretación:

Según la Tabla N° 16 y la Figura N° 10 se puede apreciar que los niveles de la dimensión valoración del trabajo de la variable N°2 satisfacción laboral de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018 de los cuales 47 trabajadores que representan un 74.6% de la población en estudio, manifiestan tener un nivel de valoración de trabajo buena, seguido del nivel regular con un 19.0% que representan 12 trabajadores, luego el nivel deficiente con un 6,3% que representa 4 trabajadores, más del 70% de trabajadores manifiestan que la valoración o lo que perciben como remuneración es bueno y coherente con sus funciones y además que los reconocimientos por parte de la institución son para cumplir su labor.

Tabla 17

Niveles de la dimensión condiciones laborales

DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7,9
Regular	18	28,6
Buena	40	63,5
Total	63	100,0

Fuente: Aplicación del instrumentó de satisfacción laboral

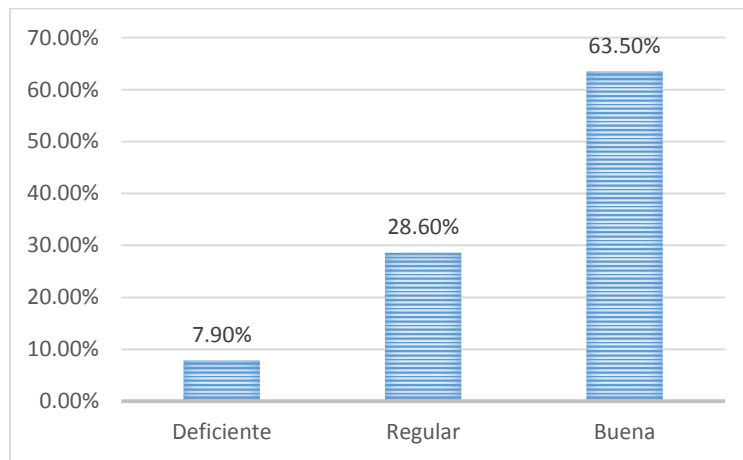


Figura 11: Dimensión condiciones laborales
Fuente: Tabla 17

Interpretación:

Según la Tabla N° 17 y la Figura N° 11, se puede apreciar que los niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable N° 2 satisfacción laboral de los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, de los cuales 40 trabajadores que representan un 63.5% de la población en estudio, manifiestan tener un nivel bueno hacia las condiciones laborales y nivel regular con 28.6% que representan a 18 trabajadores y nivel deficiente el 7.9% que presentante a 5 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, es importante mencionar que los trabajadores perciben que las condiciones en las que desarrollan sus funciones son las más adecuadas, siendo un 63.5% de ellos que así lo manifiestan.

3.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de Normalidad

Esta prueba se realiza para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétrico o no paramétricos en las variables liderazgo directivo y desempeño laboral, por lo que procedernos a presentar siguiente.

Tabla 18

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,120	63	,024	,955	63	,022
SATISFACION LABORAL	,085	63	,200*	,962	63	,049

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como los p-valor = 0.024 de Cultura Organizacional en menor a 0.05 y p-valor = 0.200 de Satisfacción Laboral es mayor a 0.05 de Kolmogórov-Smirnov, entonces los datos evidencian que no tienden a la distribución normal, por tanto, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis de investigación.

Comprobación de Hipótesis General

Planteamiento de Hipótesis investigativas

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No Existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas

H₁: $r \neq 0$

H₀: $r = 0$

Se plantea un **nivel de significancia** = al 5% (p-valor igual 0.05)

La Regla de decisión procederá cuando la prueba de p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Niveles de coeficiente de correlación según Hernández et al (2010)

Escala	valores
Correlación negativa muy frecuente	-0.90
Correlación negativa considerable	-0.75
Correlación negativa media	-0.50
Correlación negativa débil	-0.25
Correlación negativa muy débil	-0.10
No existe correlación alguna entre las variables	0.00
Correlación positiva muy débil	+0.10
Correlación positiva débil	+0.25
Correlación positiva media	+0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

Aplicación del estadístico:

Tabla 20

Correlaciones entre las variables en investigación: cultura organizacional y satisfacción laboral.

		CULTURA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.416**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	63	63
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	0.416**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	63	40

Fuente: Elaboración propia del estudio de investigación "cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento Moquegua, 2018"

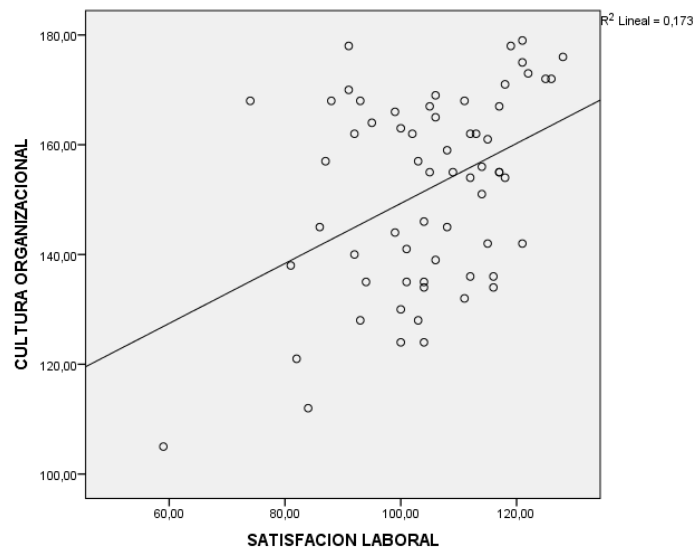


Figura 12: Dispersión simple entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral.

Fuente: Tabla 20.

Interpretación

Dando lectura, a los valores encontrados, se tiene que el nivel de significancia calculado (sig=0,001) es menor que el establecido (p-valor = 0.05); por lo tanto, siguiendo la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal razón: Existe relación lineal y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción

laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018. Además existe una correlación positiva media entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, por otro lado, $(r)^2 = 17.31\%$, como se observa existe el 17.31% de asociación o de dependencia y un 82.69% de independencia.

Planteamiento de hipótesis investigativa específica 1

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No, Existe relación directa entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas

H₁: $r \neq 0$

H₀: $r = 0$

Se plantea un **nivel de significancia** = al 5% (p-valor igual 0.05)

La Regla de decisión procederá cuando la prueba de p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Aplicación del estadístico:

Tabla 21

Correlaciones entre la variable cultura organizacional y dimensión ambiente de trabajo

		CULTURA ORGANIZACIONAL	D. AMBIENTE DE TRABAJO
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.343**
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	63	63
D. AMBIENTE DE TRABAJO	Correlación de Pearson	0.343**	1
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	63	40

Fuente: Elaboración propia del estudio de investigación "cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento Moquegua, 2018"

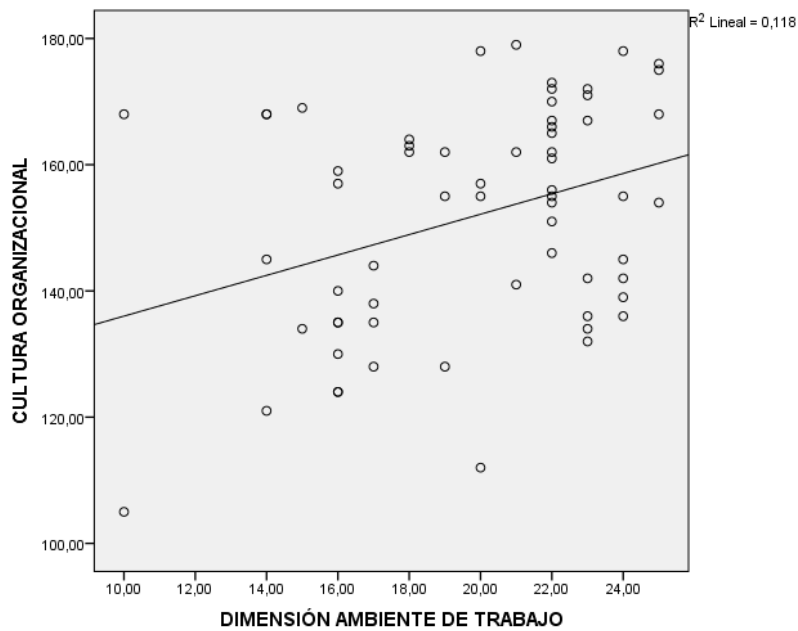


Figura 13: Dispersión simple entre las variables cultura organizacional y ambiente de trabajo

Fuente: Tabla 21.

Interpretación

Dando lectura, a los valores encontrados, se tiene que el nivel de significancia calculado ($\text{sig}=0,006$) es menor que el establecido ($p\text{-valor} = 0.05$); por lo tanto, siguiendo la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal razón: Existe relación lineal y significativa entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018. Además existe una correlación positiva media entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo, por otro lado, $(r)^2 = 11.76\%$, como se observa existe el 11.76% de asociación o de dependencia y un 88.24% de independencia.

Planteamiento de hipótesis investigativa específica 2

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la conveniencia laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No, Existe relación directa entre la cultura organizacional y la conveniencia laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas

H₁: $r \neq 0$

H₀: $r = 0$

Se plantea un **nivel de significancia** = al 5% (p-valor igual 0.05)

La Regla de decisión procederá cuando la prueba de p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Aplicación del estadístico:

Tabla 22

Correlaciones entre la variable cultura organizacional y dimensión conveniencia laboral

		CULTURA ORGANIZACIONAL	D. CONVENIENCIA LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.220
	Sig. (bilateral)		0.083
	N	63	63
D. CONVENIENCIA LABORAL	Correlación de Pearson	0.220	1
	Sig. (bilateral)	0.083	
	N	63	40

Fuente: Elaboración propia del estudio de investigación "cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento Moquegua, 2018"

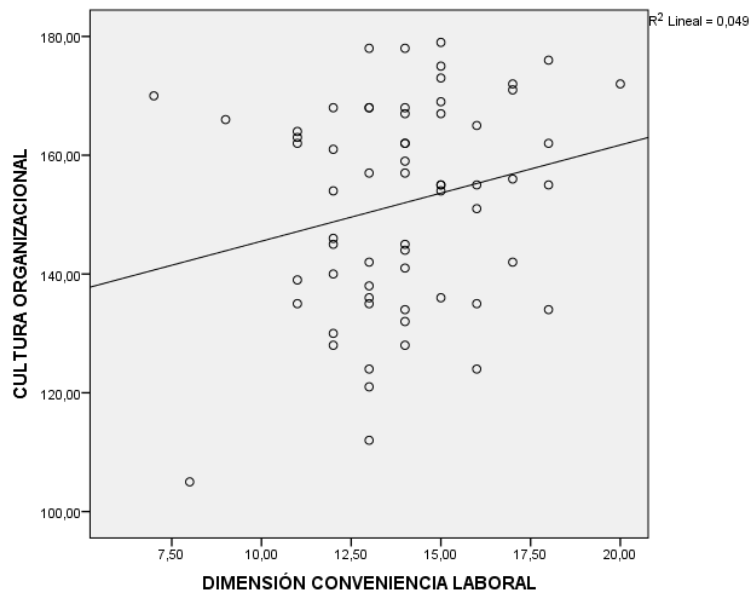


Figura 14: Dispersión simple entre las variables cultura organizacional y conveniencia laboral.

Fuente: Tabla 22.

Interpretación

Dando lectura, a los valores encontrados, se tiene que el nivel de significancia calculado ($\text{sig}=0,083$) es mayor que el establecido ($p\text{-valor} = 0.05$); por lo tanto, siguiendo la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; No, Existe relación directa entre la cultura organizacional y la conveniencia laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de hipótesis investigativa específica 3

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No existe relación directa entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas

H₁: $r \neq 0$

H₀: $r = 0$

Se plantea un **nivel de significancia** = al 5% (p-valor igual 0.05)

La Regla de decisión procederá cuando la prueba de p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Aplicación del estadístico:

Tabla 23:

Correlaciones entre la variable cultura organizacional y relaciones interpersonales

		CULTURA ORGANIZACIONAL	D. RELACIONES INTERPERSONALES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.352
	Sig. (bilateral)		0.005
	N	63	63
D. RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	0.352	1
	Sig. (bilateral)	0.005	
	N	63	40

Fuente: Elaboración propia del estudio de investigación "cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento Moquegua, 2018"

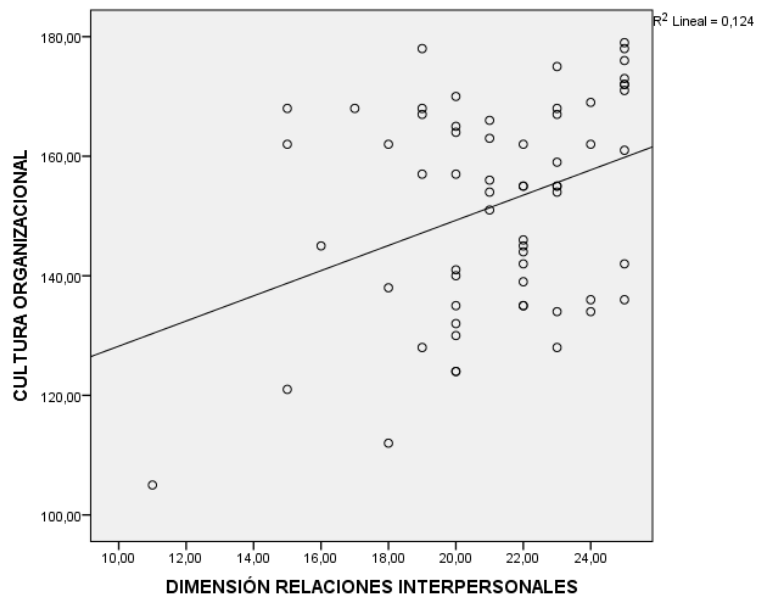


Figura 15: Dispersión simple entre las variables cultura organizacional y Relaciones Interpersonales.

Fuente: Tabla 23.

Interpretación

Dando lectura, a los valores encontrados, se tiene que el nivel de significancia calculado ($\text{sig}=0,005$) es menor que el establecido ($p\text{-valor} = 0.05$); por lo tanto, siguiendo la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal razón: Existe relación lineal y significativa entre la cultura organizacional y Relaciones interpersonales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018. Además existe una correlación positiva media entre la cultura organizacional y las Relaciones interpersonales, por otro lado, $(r)^2 = 12.39\%$, como se observa existe el 12.39% de asociación o de dependencia y un 87.61% de independencia.

Planteamiento de hipótesis investigativa específica 4

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No, existe relación directa entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas

H₁: $r \neq 0$

H₀: $r = 0$

Se plantea un **nivel de significancia** = al 5% (p-valor igual 0.05)

La Regla de decisión procederá cuando la prueba de p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Tabla 24: Correlaciones entre la variable cultura organizacional y dimensión valoración del trabajo

		CULTURA ORGANIZACIONAL	D. VALORACIÓN DEL TRABAJO
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.385
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	63	63
D. VALORACIÓN DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	0.385	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	63	40

Fuente: Elaboración propia del estudio de investigación "cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento Moquegua, 2018"

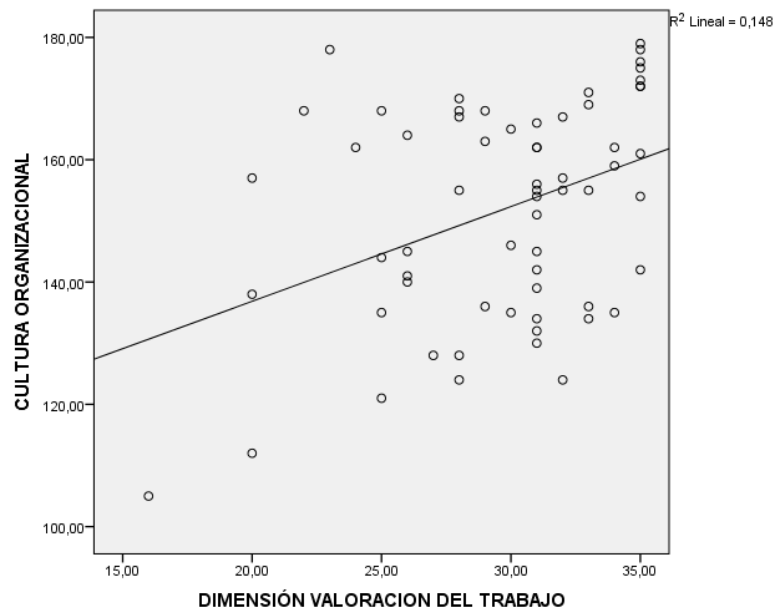


Figura 16: Dispersión simple entre las variables cultura organizacional y valoración del trabajo

Fuente: Tabla 24.

Interpretación

Dando lectura, a los valores encontrados, se tiene que el nivel de significancia calculado ($\text{sig}=0,002$) es menor que el establecido ($\text{p-valor} = 0.05$), por lo tanto, siguiendo la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal razón: Existe relación lineal y significativa entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018. Además existe una correlación positiva media entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo, por otro lado, $(r)^2 = 14.82\%$, como se observa existe el 14.82% de asociación o de dependencia y un 85.18% de independencia.

Planteamiento de hipótesis investigativa específica 5

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

H₀: No, Existe relación directa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Planteamiento de Hipótesis estadísticas

H₁: $r \neq 0$

H₀: $r = 0$

Se plantea un **nivel de significancia** = al 5% (p-valor igual 0.05)

La Regla de decisión procederá cuando la prueba de p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Aplicación del estadístico:

Tabla 25

Correlaciones entre la variable cultura organizacional y dimensión condición laboral

		CULTURA ORGANIZACIONAL	D. CONDICION LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.327
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	63	63
D. CONDICION LABORAL	Correlación de Pearson	0.327	1
	Sig. (bilateral)	0.009	
	N	63	40

Fuente: Elaboración propia del estudio de investigación "cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento Moquegua, 2018"

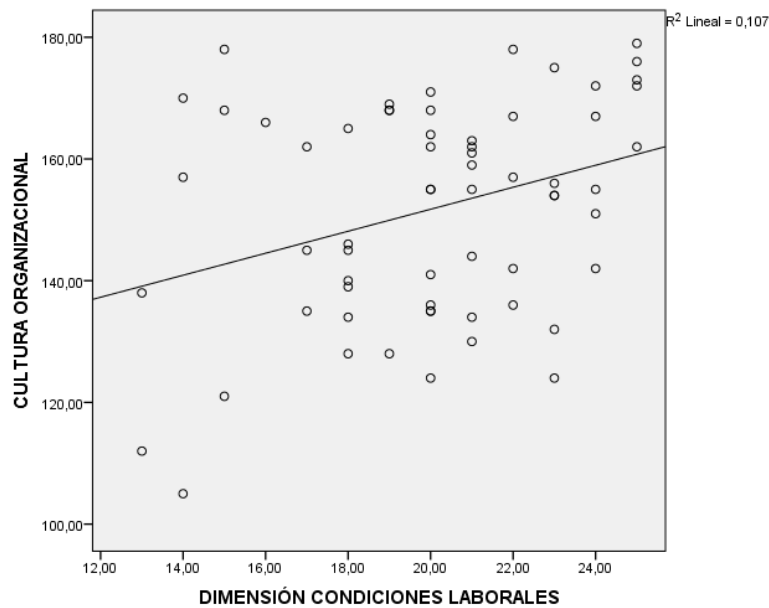


Figura 17: Dispersión simple entre las variables cultura organizacional y condición laboral.

Fuente: Tabla 25.

Interpretación

Dando lectura, a los valores encontrados, se tiene que el nivel de significancia calculado ($\text{sig}=0,009$) es menor que el establecido ($p\text{-valor} = 0.05$); por lo tanto, siguiendo la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal razón: Existe relación lineal y significativa entre la cultura organizacional y condición laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018. Además existe una correlación positiva media entre la cultura organizacional y la condición laboral, por otro lado, $(r)^2 = 10.69\%$, como se observa existe el 10.69% de asociación o de dependencia y un 89.39% de independencia.

IV. DISCUSION

Luego del análisis de los resultados se procede a realizar la discusión de los mismos teniendo en cuenta lo establecido tanto en antecedentes como en el marco teórico, en nuestro trabajo de investigación nos planteamos la hipótesis general siguiente: existe relación directa entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la conclusión que, si existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución materia de estudio, pero esta relación es de nivel medio, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de "r" de Pearson = 0,416, y un nivel de significancia de $p = 0,001$, que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la satisfacción laboral. La cual se reafirma los resultados encontrados en la tesis presentada por (Rojas, Rojas, & Tavera, 2017) la cual titula: "Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat" donde tiene como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, con una población de estudio de 63 trabajadores de la Universidad, donde se concluye que si existe relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, así como entre sus dimensiones carisma marista, normas institucionales y las dimensiones de satisfacción laboral. También Esteba (2014), que de acuerdo a su tesis titulada: "Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la Ciudad de Lima, Perú 2013, con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso cristiano, cuya muestra fue de 202 docentes seleccionados, llegando a las siguientes conclusiones: los docentes manifestaron tener nivel alto de compromiso organizacional, también se ha identificado un menor nivel en cuanto al compromiso cristiano considerando que esta variable está más ligada a los directivos de la institución, por tanto encontró la relación que predomina entre el compromiso y la satisfacción laboral en los docentes, ya que tiene que ver mucho las condiciones bajo las cuales se desarrollan las labores asignadas, diversos factores son determinantes para encontrar una buena satisfacción, también se consideran aspectos externos que también influyen, así también se cita a (Nuñez, 2016).

De acuerdo a nuestra hipótesis 01, que nos planteamos la cual indica: existe relación directa débil entre cultura organizacional y la dimensión Ambiente de Trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la

conclusión que existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión Ambiente de Trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de “r” de Pearson = 0,343; y un nivel de significancia de $p = 0,006$; que indica que es menor a 0,05 por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así también dentro de las conclusiones a las cuales se arribó con el estudio: El profesorado percibe la “cultura”, el “clima”, el “liderazgo” y la “satisfacción laboral” de sus centros, de manera satisfactoria, en términos generales y de manera bastante homogénea. Se siente poco presionado y controlado, con buenas relaciones con los compañeros, apoyado por el subdirector, comprometido con su función, quejoso del salario, reconocedor de la falta de innovación y satisfecho con su trabajo; Las dimensiones de La “cultura” percibida por el profesorado y especialmente las dimensiones de compromiso, comunicación y reconocimiento del esfuerzo mantienen una correlación significativa media con el rendimiento del alumnado. Se menciona también que El bienestar laboral se puede conceptualizar como un cúmulo de situaciones vividas bien organizadas en cuanto al nivel de aprendizaje (intencionales y con propósitos) que se presentan en una institución en un tiempo determinado con la finalidad de crear nuevas oportunidades de mejoras en el desempeño y desarrollo humano. El desarrollo y crecimiento del personal se manifiesta como el resultado acumulado de las diversas interacciones diarias entre el trabajador y el administrador. Es un proceso continuo que se desarrolla durante un largo período de tiempo. Se necesita paciencia y una perspectiva amplia por parte del administrador. El aspecto de mayor importancia en desarrollar la capacidad del personal es crear un ambiente o entorno en el que se pueda lograr la comunicación fluida, cooperación y un intercambio abierto de ideas.

De acuerdo a la hipótesis 02, la cual nos planteamos indica, no existe relación entre cultura organizacional y la dimensión conveniencia laboral en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua 2018, llegándose a la conclusión que, no existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión conveniencia laboral en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua, 2018, siguiendo la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; la cual se encuentra corroborado por los datos siguientes de un coeficiente de “r” de Pearson = 0,220; y un nivel de significancia de $p = 0,083$, que indica que mientras mejor es la cultura organizacional indica debilidad con las conveniencias laboral. Mostrando que la cultura organizacional su relación mostrando que no existe relación entre la cultura

organizacional y la dimensión conveniencias laborales, Por lo que no llegan en articularse actividades que con recursos mayores logros en la institución, estos resultados se sustentan en la teoría planteada por (Robins & Judge, 2013). Quien indica cualquier organización posee una cultura cuya influencia sobre las actitudes y el comportamiento de sus miembros, dependerá de la solidez con que haya arraigado en la organización. Sin embargo, estos autores reconocen que en todas las organizaciones el hecho de contar con una cultura organizacional firme entraña una connotación positiva. En algunos casos, puede convertirse en un serio obstáculo ante las iniciativas de cambio. Considerando que el ambiente de trabajo es uno de los factores más importantes en la labor diaria que se aprecia en la empresa, sin embargo, las características que la evidencian son difíciles de precisar. Podrían ser de naturaleza intangible o tangible, y se ha puesto de manifiesto que influye de una manera notoria en la productividad y en la vida personal de los empleados. Es claro que el ambiente de trabajo es determinante en las relaciones de trabajo, pero ¿qué define el ambiente de trabajo? Desde el punto de vista de los trabajadores, el clima laboral es el conjunto de condiciones que contribuye a lograr la satisfacción en el trabajo. Desde el punto de vista de la empresa, en cambio, puede definirse como aquello que hace que el empleado sea más productivo.

De acuerdo a la hipótesis 03, la cual se planteó de la siguiente manera: existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua 2018, llegándose a la conclusión que si existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua, 2018, pero esta relación es de nivel media, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de "r" de Pearson = 0,352; y un nivel de significancia de $p = 0,005$, que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor serán las relaciones interpersonales. Mostrando que la cultura organizacional se relaciona en forma directa con las relaciones interpersonales considerando que los integrantes de una institución deben estar comunicados permanentemente, para poder llegar mejor a las soluciones de los inconvenientes que se pueden presentar entre los trabajadores de una institución, también se menciona que lo investigado por (Mino, 2016), en su tesis titulada Liderazgo y Satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – 2014, donde se tiene como objetivo identificar el nivel de relación entre satisfacción laboral y liderazgo

del personal docente y administrativo. Llegando a la conclusión que los docentes manifiestan tener una satisfacción alta, demostrando también que existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Sin embargo se debe indicar que en las dimensiones remuneración y horario de trabajo el nivel es bajo es decir que no se encuentran satisfechos en estos dos aspectos sin embargo al final nos da una satisfacción alta y una correlación positiva entre ambas variables de estudio, por lo que estos resultados enriquecen los resultados presentados en la presente investigación, así señalamos lo sustentado por (Yilmaz & Ergun, 2008). Quien indica que, como el conjunto de principios fundamentales, asunciones, valores, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, que dan forma a los procedimientos de la organización, unifican las capacidades organizacionales en un todo consistente, provee soluciones a los problemas que afronta la organización, y estorba o facilita el logro de las metas de la organización. Considerando también que las relaciones personales son definidas como un grupo de interacciones entre dos o más colaboradores de una institución, las cuales forman parte de un nivel eficaz para la comunicación, donde se pueda expresar sentimientos y diversas opiniones entre los colaboradores de una institución. Estas relaciones personales se consideran también como el origen de nuevas oportunidades, unión, distracción entre las personas, también es considerado como una fuente de aprendizaje él puede generar sentimientos de molestia e incomodidad entre las personas, las relaciones interpersonales son consideradas como un medio adecuado para el buen trato humano, comportamiento social y satisfacción de curiosidades. Por lo que las relaciones interpersonales en los trabajadores se consideran como el nivel de compartir, de laborar en un ambiente adecuado y también donde se pueda con fluctuar entre las personas ya sea en forma negativa o positiva con los demás, también se indica que en esto intervienen factores de principios, cultura, valores y personalidad entre otros.

De acuerdo a la hipótesis 04 la cual se planteó de la siguiente manera: existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión valoración del trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la conclusión que si existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión valoración del trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, pero esta relación es de nivel media, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de "r" de Pearson = 0,385; y un nivel de significancia de $p = 0,002$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional

mejor será la valoración del trabajo. También nos indica que la cultura organizacional se relaciona con la valoración del trabajo entendiéndose que los trabajadores siempre necesitan ser reconocidos por sus resultados presentados, por las iniciativas brindadas por los trabajadores, por las innovaciones que se pueda presentar, este tipo de actitudes fortalece más al trabajador y se siente más motivado para poder desarrollar sus tareas y aportar eficientemente al éxito de la institución. También que Meneses (2011), en su tesis titulada: La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en madeira de la Universidad de Cádiz, Portugal, la cual tiene como objetivo determinar el nivel de Cultura y Clima Organizacional y las Competencias de Gestión de los Líderes como guías de la inspiración en los trabajadores, donde la población objeto de estudio está compuesta por 197 trabajadores entre dirigentes y coordinadores intermedios, docentes, asistentes técnicos y asistentes operacionales, llegándose a las siguientes conclusiones: en cuanto a la motivación laboral considera que la institución presenta condiciones de trabajo satisfactorias, también les permite desenvolverse para lograr sus objetivos personales y profesionales, existencia de un ambiente de cooperación entre los compañeros de trabajo, esto les permite poder cumplir con sus labores en forma adecuada. Así también en cuanto a cultura manifiestan que cuentan con apoyo constante, en la resolución de problemas, buen ambiente de trabajo y reconocimiento por las actitudes. Así también se indica que en el transcurso de la rutina laboral acontecen numerosos momentos profesionales, donde se viven momentos de aciertos profesionales y errores en las tareas. Si bien normalmente existe una normativa interna tendiente a contemplar o saber qué hacer frente a errores profesionales; es también de gran importancia a hacer y reconocer la actividad profesional cuando se producen a ciertos o muestras de valor agregado. A menudo, los trabajadores esperan de las instituciones algunos gestos como la valoración del trabajo realizado para poder mejorar las condiciones de trabajo. Esto se sustenta en lo planteado por Robins & Judge (2013) quien hace referencia a la satisfacción laboral a la forma de cómo se siente una determinada persona en el trabajo. Ello involucra varios aspectos, como estilo de supervisión, salario, condiciones del trabajo, compañeros de labor, oportunidades de promoción, etc. Por ser una conducta que se manifiesta, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable para responder de una manera consistente al trabajo que desarrolla la persona. Está basada en los valores y creencias desarrollados por el propio individuo hacia su trabajo. Considerando también que la valoración del trabajo considera varios objetivos como: El mejorar y mantener el buen desempeño de los integrantes del personal, la motivación

y satisfacción en el trabajo desarrollado. El incentivar la mejoraría el entorno a través de una activa interacción positiva entre los trabajadores y sus inmediatos superiores. Dar el cumplimiento a los lineamientos establecidos con respecto a la documentación y validación de las decisiones relacionadas al personal.

De acuerdo a la hipótesis 05 la cual se planteó de la siguiente manera: existe relación directa, entre cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores del Colegio de alto Rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la conclusión que si existe relación directa, entre cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores nombrados del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, pero esta relación es de nivel media, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de "r" de Pearson = 0,327; y un nivel de significancia de $p = 0,009$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será el bienestar laboral. Así mismo nos indica que la cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales considerando que estas condiciones pasan por tener en cuenta el ambiente de trabajo, los beneficios brindados, la confianza, respeto a cada uno por sus espacios y participación activa dentro de la institución, toma decisiones, etc, estos resultados también se sustentan en la tesis presentada por (Rodriguez, 2015), denominada: Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de coordinación de desarrollo social, de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador, teniendo como objetivo determinar la cultura organizacional y el clima laboral, teniendo como conclusiones que la cultura organizacional se orienta al logro de los resultados, además también es por la condiciones laborales que los trabajadores deben obtener mejores resultados así como, el trabajo en equipo, la libertad para tomar sus decisiones y ejecutar su trabajo libremente, así podríamos lograr resultados excelentes y oportunos. Considerando que Las condiciones laborales son espacios adecuados que existen en los diferentes puestos de trabajo y que son adecuados de acuerdo a las necesidades de cada uno de los trabajadores para poder cumplir con sus funciones encomendadas, por ello cuando uno analiza la satisfacción del empleador debe considerarse como un factor importante las condiciones de trabajo de cada uno de los colaboradores, además (Robbins, 2011) sustenta que los colaboradores siempre están interesados por tener un ambiente adecuado para poder cumplir con sus funciones. Dichos análisis demuestran que los colaboradores se inclinan por ambientes físicos cómodos y adecuados que tengan temperatura adecuada, lejos del ruido, adecuada luz, y demás factores que ayuden a la

comodidad de los colaboradores, así que tener mucha calor en un espacio incomoda a los colaboradores, o también demasiado exposición a la luz también incomoda al desarrollo de las actividades, considerando que la mayoría de los colaboradores prefieren un trabajo cerca de casa, en espacios limpios, con equipos adecuados y contar con las herramientas necesarias para cumplir eficientemente con las funciones encomendadas.

V. CONCLUSIONES

1. Encontramos como conclusión general que existe relación directa media entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,416; un valor p = 0,001; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la satisfacción laboral.
2. En cuanto a la hipótesis específica 1, encontramos que existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión ambiente de trabajo de la variable 2, en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,343; un valor p = 0,006; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será el ambiente laboral.
3. En cuanto a la hipótesis específica 2, encontramos que no existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión bienestar laboral en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,220; un valor p = 0,083; que indica que no existe relación.
4. En cuanto a la hipótesis específica 3, encontramos que existe relación directa media entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,352; un valor p = 0,005; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor serán las relaciones interpersonales.
5. En cuanto a la hipótesis específica 4, encontramos que existe relación directa media entre cultura organizacional y la dimensión valoración del trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,385; un

valor $p = 0,002$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la valoración del trabajo.

6. En cuanto a la hipótesis específica 5, encontramos que existe relación directa media, entre cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,327; un valor $p = 0,009$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor serán las condiciones laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios, Es importante considerar un sistema de evaluación de la satisfacción permanente, estas deben ser en forma anónima para esperar resultados reales, a fin de evitar sesgo en los resultados. Este mecanismo garantizaría una evaluación de la satisfacción más amplia y completa y, por lo tanto, menos sesgada y menos susceptible a la voluntad de una persona. Lo cual nos permitirá poder realizar algunas correcciones y mejorar los sistemas de trabajo.
2. Las autoridades
Se recomienda a las autoridades prestar las facilidades para que diferentes profesionales puedan replicar diferentes estudios en diferentes ocasiones y circunstancias, y así poder demostrar con resultados los panoramas que se presentan en cada institución y también esto permitirá plantear las estrategias para poder superar las deficiencias y mejorar las condiciones de trabajo.
3. A las Autoridades del COAR
Se recomienda a las Autoridades del COAR evaluar sus normas y procedimientos que se aplican en el colegio, además de conocer las dificultades que presentan los trabajadores para así poder realizar mejor su trabajo y también el personal se encuentren satisfechos a un 100%
4. A los investigadores
Proseguir la línea de investigación que se sigue aquí, con el ánimo de arribar a resultados basados en muestras mucho más amplias y diversas que aquí se ha tomado en cuenta. Los estudios debieran replicarse también en otras instituciones de sector y atendiendo las perspectivas en las que el tiempo pueda jugar un rol no desestimable.

VII. REFERENCIAS

- Acha, E. (2004). Cultura organizacional: vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la policía. Perú.
- Aguilar, A. (2009). El diagnóstico de “la” cultura organizacional o las culturas de la cultura. Costa rica: Globa Media Journal Edición iberoamericana.
- Angulo, J. (2013). Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas, de la Universidad de Valladolid. España.
- Bazan, S., & Oviden, S. (2012). Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones en el periodo 2012. Lambayeque - Perú.
- Bock, L. (2015). La nueva fórmula de trabajo: revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar. Buenos aires.
- Bonavia, T., Prado, V., & Garcia, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. Mexico.
- Centeno, E. (2012). Relación entre la cultura, el comportamiento organizacional y la eficiencia administrativa de la municipalidad distrital de Samegua, 2012. Moquegua - Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del capital humano de las organizaciones. Mexico: MCGraw-Hill.
- Cruz, S. (2010). Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de la enfermera del servicio de hospitalización del Hospital “John F. Kennedy”, Ilo, enero – marzo 2009. Ilo. Moquegua - Perú.
- Espinosa, J., Contreras, F., & Barbosa, D. (2015). Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. Colombia: Diversitas.
- Esteba, F. (2014). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú 2013, de la Universidad Peruana Unión. Lima - Perú.
- George, D., & Mallery, P. (2003). Recomendaciones para evaluar los valores de los coeficientes del alfa de Cronbach. México.

- Gutierrez, E. (2014). La cultura organizacional como factor que influye en la motivación de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo, de la Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2010). Comportamiento organizacional. Mexico: Cengage learning.
- Hernandez , R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2015). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill.
- Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones padres franceses, de la Universidad de playa ancha. Chile.
- Kotter, J. (2007). Al frente del cambio. Madrid: Empresa activa.
- Lizarzaburu, L., Campos, B., & Campos, W. (2010). Desempeño docente desde la perspectiva del mismo docente. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, 2010. Trujillo - Perú.
- Meneses, C. (2011). La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en madeira de la Universidad de Cádiz, Portugal. Portugal.
- Mino, M. (2016). Liderazgo y Satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - 2014. Chimbote - Perú.
- Monteza, N. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital EsSalud, Chiclayo 2010, de la Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo. Chiclayo - Peru.
- Morillo, E. (2006). Satisfacción laboral. México.
- Nuñez, G. (2016). Influencia de la cultura y clima organizacional en la satisfacción de la atención percibida por los usuarios de consulta externa del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo EsSalud, Arequipa - 2015. Arequipa - Perú.
- Perez, C. (2005). Tecnicas estadísticas con SPSS 12. Aplicaciones al análisis de datos. Madrid.
- Robbins, S. (2011). comportamiento organizacional. Mexico: Pearson educación.
- Robins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson educación.

- Rodriguez, T. (2015). Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de coordinación de desarrollo social, de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador. Ecuador.
- Rojas, A., Rojas, W., & Tavera, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat”, de la Universidad Marcelino Champagnat. Lima - Perú.
- Sierra, G., & Lopez, S. (2013). Evaluación del desempeño laboral en el sector publico colombiano (2010 - 2012). Bogota - Colombia.
- Vargas, R. (2011). Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Puno.
- Velasco, R. (2015). Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación. Estados Unidos.
- Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emergin economy. España.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 2: OPERACIONALIDAD DE VARIABLE

Anexo 3: INSTRUMENTOS

Anexo 4: FICHAS DE VALIDACION

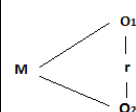
Anexo 5: BASE DE DATOS

Anexo 6: CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Anexo 7: FOTOGRAFIAS

Anexo 8: ARTICULO CIENTIFICO

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia de la Investigación

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018																		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA														
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>P.E.1</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el ambiente de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E.1</p> <p>Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H.E.1</p> <p>Existe relación directa entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1</p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Robbins (2011)</p> <p>Las dimensiones se establecieron de acuerdo a Esteban, F. (2014),</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimens iones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Intervención</td> <td>Logra el empoderamiento en la institución</td> </tr> <tr> <td>Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Muestra desarrollo de capacidades en las personas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Solidez</td> <td>Practican los valores centrales en la institución</td> </tr> <tr> <td>Realizan acuerdos en el área de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Presentan coordinación e integración en la organización</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Flexibilidad</td> <td>Presentan orientación al cambio oportunamente</td> </tr> <tr> <td>Practican una orientación al usuario responsable</td> </tr> <tr> <td>Logra aprendizajes administrativos</td> </tr> </tbody> </table>	Dimens iones	Indicadores	Intervención	Logra el empoderamiento en la institución	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo	Muestra desarrollo de capacidades en las personas	Solidez	Practican los valores centrales en la institución	Realizan acuerdos en el área de trabajo	Presentan coordinación e integración en la organización	Flexibilidad	Presentan orientación al cambio oportunamente	Practican una orientación al usuario responsable	Logra aprendizajes administrativos	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>  <p>Dónde:</p> <p>M : Muestra.</p> <p>O₁: Cultura organizacional.</p> <p>O₂: Satisfacción laboral.</p> <p>r : coeficiente de correlación.</p> <p>POBLACIÓN:</p>
Dimens iones	Indicadores																	
Intervención	Logra el empoderamiento en la institución																	
	Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo																	
	Muestra desarrollo de capacidades en las personas																	
Solidez	Practican los valores centrales en la institución																	
	Realizan acuerdos en el área de trabajo																	
	Presentan coordinación e integración en la organización																	
Flexibilidad	Presentan orientación al cambio oportunamente																	
	Practican una orientación al usuario responsable																	
	Logra aprendizajes administrativos																	

Moquegua, 2018?	Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018	Moquegua, 2018.	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>en la institución</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Deber</td> <td>Presenta una dirección y propósito estratégico a largo plazo</td> </tr> <tr> <td>Muestra metas y objetivos claros</td> </tr> <tr> <td>Presenta una visión adecuada</td> </tr> </table>		en la institución	Deber	Presenta una dirección y propósito estratégico a largo plazo	Muestra metas y objetivos claros	Presenta una visión adecuada	63 personas que laboran en el COAR de Moquegua, 2018 MUESTRA:					
	en la institución														
Deber	Presenta una dirección y propósito estratégico a largo plazo														
	Muestra metas y objetivos claros														
	Presenta una visión adecuada														
<p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los</p>	<p>O.E.2 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018</p> <p>O.E.3 Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los</p>	<p>H.E.2 Existe relación directa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.</p> <p>H.E.3 Existe relación directa entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores del</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2 SATISFACCIÓN LABORAL Morillo (2006) Las dimensiones se establecieron de acuerdo a Rojas, W & Távora, U. (2017)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimen siones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Ambiente de trabajo</td> <td>Presenta una distribución física del ambiente adecuado</td> </tr> <tr> <td>Valora las comodidades del ambiente de trabajo en la institución</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Conveniencia laboral</td> <td>Cuenta con mobiliario y equipos adecuados</td> </tr> <tr> <td>Presenta estabilidad laboral oportuna</td> </tr> <tr> <td>Cuenta con horarios de trabajo determinados</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cuenta con satisfacción del trabajo realizado en la institución</td> </tr> </tbody> </table>	Dimen siones	Indicadores	Ambiente de trabajo	Presenta una distribución física del ambiente adecuado	Valora las comodidades del ambiente de trabajo en la institución	Conveniencia laboral	Cuenta con mobiliario y equipos adecuados	Presenta estabilidad laboral oportuna	Cuenta con horarios de trabajo determinados		Cuenta con satisfacción del trabajo realizado en la institución	<p>La muestra corresponde a los trabajadores del COAR Moquegua, 2018. El tipo de muestreo es censal.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumento: - Cuestionario N° 1 Cultura organizacional.</p>
Dimen siones	Indicadores														
Ambiente de trabajo	Presenta una distribución física del ambiente adecuado														
	Valora las comodidades del ambiente de trabajo en la institución														
Conveniencia laboral	Cuenta con mobiliario y equipos adecuados														
	Presenta estabilidad laboral oportuna														
	Cuenta con horarios de trabajo determinados														
	Cuenta con satisfacción del trabajo realizado en la institución														

<p>trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018?</p> <p>P.E.4</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018?</p>	<p>trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.</p> <p>O.E.4</p> <p>Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.</p>	<p>Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.</p> <p>H.E.4</p> <p>Existe relación directa entre la cultura organizacional y la valoración del trabajo desarrollado de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1176 236 1285 453">Relaciones interpersonales</td> <td data-bbox="1285 236 1756 309">Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 309 1285 383"></td> <td data-bbox="1285 309 1756 383">Cuenta con un ambiente de trabajo asertivo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 383 1285 453"></td> <td data-bbox="1285 383 1756 453">Presenta adecuado nivel de relación con los compañeros</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 453 1285 526">Valoración del trabajo</td> <td data-bbox="1285 453 1756 526">Presenta autonomía en el trabajo en la institución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 526 1285 600"></td> <td data-bbox="1285 526 1756 600">Cuenta con reconocimiento y atención en la institución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 600 1285 673"></td> <td data-bbox="1285 600 1756 673">Permite el desarrollo de capacidades oportunamente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 673 1285 746">Condiciones</td> <td data-bbox="1285 673 1756 746">Cuenta con capacitaciones en forma bajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 746 1285 820"></td> <td data-bbox="1285 746 1756 820">Cuenta con motivación permanente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 820 1285 893"></td> <td data-bbox="1285 820 1756 893">Cuenta con indumentaria adecuada</td> </tr> </table>	Relaciones interpersonales	Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado		Cuenta con un ambiente de trabajo asertivo		Presenta adecuado nivel de relación con los compañeros	Valoración del trabajo	Presenta autonomía en el trabajo en la institución		Cuenta con reconocimiento y atención en la institución		Permite el desarrollo de capacidades oportunamente	Condiciones	Cuenta con capacitaciones en forma bajo		Cuenta con motivación permanente		Cuenta con indumentaria adecuada	<p>- Cuestionario N° 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tabla de frecuencias - Pruebas estadísticas
Relaciones interpersonales	Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado																					
	Cuenta con un ambiente de trabajo asertivo																					
	Presenta adecuado nivel de relación con los compañeros																					
Valoración del trabajo	Presenta autonomía en el trabajo en la institución																					
	Cuenta con reconocimiento y atención en la institución																					
	Permite el desarrollo de capacidades oportunamente																					
Condiciones	Cuenta con capacitaciones en forma bajo																					
	Cuenta con motivación permanente																					
	Cuenta con indumentaria adecuada																					
<p>P.E.5</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los trabajadores del</p>	<p>O.E.5</p> <p>Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y las condiciones en que laboran los trabajadores</p>	<p>H.E.5</p> <p>Existe relación directa entre la cultura organizacional y las condiciones que laboran los trabajadores del</p>																				

Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018?	del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.	Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.		
--	--	--	--	--

Anexo 02. Operacionalización de Variables

TITULO: Cultura organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
VARIABLE 1. Cultura organizacional	(Robbins, 2011) Define que: “La cultura organizacional ‘se refiere al ambiente generado por las emisiones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los trabajadores tanto física como emocional y mental”.	La Operacionalidad de la variable 1: Cultura Organizacional se realizará en función a las dimensiones; Intervención, Solidez, Flexibilidad, y deber a fin de establecer su relación de ellas.	DIMENSIÓN 1: Intervención	1.1 Logra el empoderamiento en la institución 1.2 Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo 1.3 Muestra desarrollo de capacidades en las personas	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
			DIMENSIÓN 2: Solidez	2.1 Practican los valores centrales en la institución 2.2 Realizan acuerdos en el área de trabajo 2.3 Presentan coordinación e integración en la organización	
			DIMENSIÓN 3: Flexibilidad	3.1 Presentan orientación al cambio oportunamente 3.2. Practican una orientación al usuario responsable 3.3. Logra aprendizajes administrativos en la institución	

			DIMENSIÓN 4: Deber	4.1. Presenta una dirección y propósito estratégico a largo plazo 4.2. Muestra metas y objetivos claros 4.3. Presenta una visión adecuada	
--	--	--	-----------------------	---	--

TITULO: Cultura organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
VARIABLE 2 Satisfacción laboral	(Morillo, 2006) Define el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la	La Operacionalidad de la variable 2: Satisfacción laboral se realizará en función a las dimensiones; Ambiente de	DIMENSIÓN 1: Ambiente de trabajo	1.1 Presenta una distribución física del ambiente adecuado 1.2. Valora las comodidades del ambiente de trabajo en la institución 1.3. Cuenta con mobiliario y equipos adecuados	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
			DIMENSIÓN 2: Conveniencia Laboral	2.1. Presenta Estabilidad laboral oportuna 2.2. Cuenta con horarios de trabajo determinados	

	calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.	trabajo, Conveniencia laboral, Relaciones interpersonales, Valoración del trabajo, y condiciones laborales a fin de establecer su relación de ellas.		2.3. Cuenta con satisfacción del trabajo realizado en la institución	
			DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	3.1. Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado 3.2. Cuenta con un ambiente de trabajo asertivo 3.3. Presenta adecuado nivel de relación con los compañeros	
			DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo	4.1. Presenta autonomía en el trabajo en la institución 4.2. Cuenta con reconocimiento y atención en la institución 4.3. Permite el desarrollo de capacidades oportunamente	

			DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales	5.1. Cuenta con capacitaciones en forma bajo 5.2.Cuenta con motivación permanente 5.3.Cuenta con indumentaria adecuada	
--	--	--	---------------------------------------	---	--

"Año del buen servicio al ciudadano"

Moquegua, 23 de Junio del 2018

CARTA N° 002-CSC- 2018

SEÑOR:
DR. LUIS ALBERTO SANTOS ÁLVAREZ

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Sede Moquegua, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

“Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.”

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de Instrumento de recolección de datos.
- Matriz de validación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido

Atentamente.



.....
Br. CELIA SARDON CUTIPA

ANEXO N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

TITULO: Cultura organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Variable 1: Cultura organizacional	Dimensión 1: Intervención	1.1. Logra el empoderamiento en la institución 1.2 Realiza trabajo en equipo en su área de trabajo	25%	9	1.¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel de jerárquico ? 2.¿Los trabajadores generan un impacto positivo en el grupo? 3.¿La planificación de nuestro trabajo es continua? 4.¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización 5.¿Nos acostumbramos a realizar las tareas en equipo?	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre

		1.2. Muestra desarrollo de capacidades en las personas			<p>6.¿El trabajo se organiza de modo tal que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización?</p> <p>7.¿Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente?</p> <p>8.¿Esta institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?</p> <p>9.¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?</p>	
Dimensión Solidez	2:	2.1 Practican los valores centrales en la institución	25%	9	<p>10.¿Los líderes y directores de la institución practican lo que pregonan?</p> <p>11.¿En la institución existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?</p> <p>12.¿En la institución existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?</p>	<p>Ordinal:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Ocasionalmente</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Frecuentemente</p>

		<p>2.2 Realizan acuerdos en el área de trabajo</p> <p>2.3 Presentan coordinación e integración en la organización</p>			<p>13.¿Cuando existen desacuerdos trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?</p> <p>14.¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles?</p> <p>15.¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?</p> <p>16.¿Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común?</p> <p>17.¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Organización?</p> <p>18.¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización?</p>	5. Siempre
Dimensión 3: Flexibilidad	3.1 Presentan orientación al cambio oportunamente	25%	9	<p>19.¿Respondemos bien a los cambios del entorno de nuestra Organización?</p> <p>20.¿Adoptamos nuevas y mejores formas de hacer las cosas?</p>	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente	

		<p>3.2. Practican una orientación al usuario responsable</p> <p>3.3. Logra aprendizajes administrativos en la institución</p>		<p>21. ¿Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios?</p> <p>22. ¿La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones?</p> <p>23. ¿Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno?</p> <p>24. ¿Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios?</p> <p>25. ¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?</p> <p>26. ¿Se recompensa al personal por asumir riesgos e innovar?</p> <p>27. ¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?</p>	<p>3. Algunas veces</p> <p>4. Frecuentemente</p> <p>5. Siempre</p>
--	--	---	--	--	--

	Dimensión 4: Deber	<p>4.1.Presenta una dirección y propósito estratégico a largo plazo</p> <p>4.2.Muestra metas y objetivos claros</p> <p>4.3.Presenta una visión adecuada</p>	25%	9	<p>28.¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?</p> <p>29.¿Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?</p> <p>30.¿Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?</p> <p>31.¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?</p> <p>32.¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?</p> <p>33.¿Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados?</p> <p>34.¿Tenemos una visión compartida de cómo será nuestra organización en el futuro?</p> <p>35.¿Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo?</p> <p>36.¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre Nosotros?</p>	<p>Ordinal:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Ocasionalmente</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Frecuentemente</p> <p>5. Siempre</p>
--	-----------------------	---	-----	---	--	---

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Variable 2: Satisfacción laboral	Dimensión 1: Ambiente de trabajo	<p>1.1 Presenta una distribución física del ambiente adecuado</p> <p>1.2 Valora las comodidades del ambiente de trabajo en la institución</p> <p>1.3 Cuenta con mobiliario y equipos adecuados</p>	19%	5	<p>1. ¿Los ambientes del El COAR de Moquegua facilitan mi desenvolvimiento laboral?</p> <p>2. ¿ El COAR de Moquegua me ofrece condiciones de trabajo seguras?</p> <p>3. Las condiciones ambientales del Colegio de Alto Rendimiento (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las adecuadas.</p> <p>4. El Colegio de Alto Rendimiento cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.</p> <p>5. Los equipos y materiales de trabajo que me brinda el Colegio de Alto Rendimiento son adecuados.</p>	<p>Ordinal:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Ocasionalmente</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Frecuentemente</p> <p>5. Siempre</p>

	<p>Dimensión 2: Conveniencia laboral</p>	<p>2.1 Presenta estabilidad laboral oportuna</p> <p>2.2 Cuenta con horarios de trabajo determinados</p> <p>2.3 Cuenta con satisfacción del trabajo realizado en la institución</p>	15%	4	<p>6.- ¿Tengo estabilidad laboral en el cargo en que me desempeño?</p> <p>7.¿Son favorables los horarios de trabajo?</p> <p>8. ¿.Estoy satisfecho con mi salario?</p> <p>9. ¿El nombre y prestigio del COAR de Moquegua en el que laboro son gratificantes para mí?</p>	<p>Ordinal:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Ocasionalmente</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4.</p> <p>Frecuentemente</p> <p>5. Siempre</p>
	<p>Dimensión 3: Relaciones interpersonales</p>	<p>3.1 Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado</p> <p>3.2 Cuenta con un ambiente de trabajo asertivo</p>	19%	5	<p>10¿La comunicación en el COAR de Moquegua en general es buena?</p> <p>11.¿Existe disposición para realizar trabajos en grupo?</p> <p>12.¿Lo más importante de la institución son las personas?</p> <p>13.¿La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente?</p>	<p>Ordinal:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Ocasionalmente</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4.</p> <p>Frecuentemente</p> <p>5. Siempre</p>

		3.3 Presenta adecuado nivel de relación con los compañeros			14.¿La relación con mis compañeros de trabajo es buena?	
	Dimensión 4: Valoración del trabajo desarrollado	4.1 Presenta autonomía en el trabajo en la institución 4.2 Cuenta con reconocimiento y atención en la institución 4.3 Permite el desarrollo de capacidades oportunamente	26%	7	15.¿El COAR de Moquegua me permite desarrollar con autonomía mi labor? 16.¿Estoy motivado para realizar mi trabajo? 17.¿Me siento parte de un equipo de trabajo? 18.¿Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores? 19.¿Mis sugerencias son atendidas y valoradas? 20.¿El COAR de Moquegua me proporciona la oportunidad para desarrollarme laboralmente? 21.¿El COAR de Moquegua me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades y habilidades?	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre

	Dimensión 5: Condiciones laborales	5.1 Cuenta con capacitaciones en forma regular 5.2 Cuenta con motivación permanente 5.3 Cuenta con indumentaria adecuada	19%	5	22.¿El COAR de Moquegua brinda capacitaciones a su personal? 23.¿Se ofrece las facilidades y oportunidades necesarias al personal para capacitarse? 24.¿El COAR de Moquegua promueve actividades recreativas para su personal? 25.¿Sus jefes suelen valorar su trabajo? 26.¿El personal cuenta con vestuarios ordenados y limpios?	Ordinal: 1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
--	---------------------------------------	--	-----	---	--	---

Anexo 4.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CULTURA ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: “DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA 2018.”.

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUIS ALBERTO SANTOS ALVAREZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
C.P.P. 1871028779

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"SATISFACCION LABORAL."

OBJETIVO: "DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA 2018."

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MÓNICA YESINA ROBLES RAMÍREZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 5

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL																																									
N°	INTERVENCION										SOLIDEZ								FLEXIBILIDAD								DEBER														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D2	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	D3	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	D4	
1	4	4	4	3	3	4	2	2	2	28	2	3	5	2	3	2	2	2	3	24	3	4	2	2	3	2	3	2	6	27	3	2	3	3	3	3	3	3	26		
2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	
3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39	4	5	5	4	3	4	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	3	5	35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	
5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	
6	3	4	5	3	4	4	2	2	2	29	5	5	4	4	4	5	2	4	4	37	4	4	3	4	3	4	5	1	5	33	5	5	4	3	4	2	4	4	4	35	
7	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
9	4	2	4	4	4	3	3	1	1	26	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31	
10	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	3	4	5	5	4	4	40	5	4	5	4	5	4	5	5	5	41	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
13	4	4	4	4	5	4	4	2	3	34	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	3	3	3	4	4	5	34	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	4	5	4	4	5	3	4	4	4	37	
15	4	3	5	4	5	4	3	4	4	36	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	5	3	4	4	4	5	5	36	
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
20	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
22	5	4	4	5	4	4	4	3	3	36	4	4	5	3	3	3	4	3	4	33	3	3	2	5	4	4	2	5	31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35		
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
25	4	5	5	5	4	5	3	3	4	38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	42	5	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	
27	5	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	29	2	3	3	4	3	4	4	2	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
29	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42	5	5	4	4	5	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
30	5	4	4	4	4	5	4	3	4	37	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	
31	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	5	4	3	3	3	4	4	34	5	4	4	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	3	4	4	5	34	5	4	3	3	3	3	4	4	33	4	5	4	4	5	3	4	4	4	37		
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
34	5	4	4	4	5	4	4	2	3	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	5	4	4	3	4	3	4	3	4	34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	
35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	5	5	5	4	5	5	4	4	42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41	
36	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	4	3	5	5	4	4	5	5	4	39	5	5	4	3	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45		
37	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	5	4	5	4	3	4	3	3	4	35	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36	
38	3	4	5	3	4	4	2	2	2	29	5	5	4	4	4	5	2	4	4	37	5	4	3	3	3	4	5	1	5	33	5	5	4	3	4	2	4	4	4	35	
39	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4	5	5	4	3	4	4	4	4	37	5	5	4	3	4	4	4	3	5	37	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	
40	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	4	4	5	4	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44		
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	5	5	5	4	5	5	4	4	42	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	39	
42	5	3	5	4	5	4	3	4	4	37	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39	4	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44		
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	5	3	5	4	4	3	3	35	5	4	4	3	3	3	3	3	31	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	36	
44	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	3	4	5	3	3	5	3	3	33	4	5	4	4	3	4	3	3	34	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	38
45	3	4	3	5	3	3	2	3	2	29	3	5	5	3	2	5	4	2	3	32	5	3	3	4	5	4	4	2	3	33	3	2	3	5	3	3	5	3	3	30	
46	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	5	3	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	3	4	5	5	42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	42		
47	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	4	4	3	5	5</													

VARIABLE SATISFACION LABORAL

N°	AMBIENTE DE TRABAJO					CONVENIENCIA LABORAL					RELACIONES INTERPERSONALES					VALORACION DEL TRABAJO					CONDICIONES LABORALES										
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	P14	D3	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D4	P22	P23	P24	P25	P26	D5
1	2	2	3	2	1	10	1	2	1	4	8	2	2	3	2	2	11	2	3	3	2	2	2	2	16	1	3	3	3	4	14
2	3	3	4	4	3	17	2	3	3	4	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	4	4	4	18
3	4	4	4	5	5	22	1	4	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	15	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	4	4	20
5	4	3	3	3	4	17	2	3	4	4	13	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	3	3	25	3	2	4	4	4	17
6	3	4	2	3	3	15	2	3	4	5	14	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	5	5	33	2	3	5	4	4	18
7	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	4	4	23
8	4	5	4	4	5	22	1	2	2	2	7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	3	3	14
9	2	3	3	3	3	14	1	4	5	3	13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	15
10	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
11	4	5	4	5	4	22	1	4	3	4	12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	1	21
12	5	5	5	5	5	25	1	3	3	5	12	5	4	5	4	3	21	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	5	5	5	23
13	5	5	4	4	5	23	3	4	3	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	5	4	5	20
14	3	4	3	3	3	16	2	2	4	4	12	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	3	4	4	18
15	3	4	4	5	5	21	2	2	2	5	11	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	25
16	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25	1	5	3	5	14	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	4	24	1	2	3	5	11	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	5	5	31	2	3	4	4	5	18
19	5	5	5	5	5	25	2	4	4	5	15	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	23
20	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	5	21
21	5	5	5	5	4	24	1	3	4	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	3	22
22	4	3	3	3	3	16	1	3	3	4	11	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	20
23	5	5	4	3	4	21	4	4	2	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
25	5	3	4	5	5	22	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	4	4	31	3	3	2	5	4	17
26	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	13	3	4	4	3	4	18	4	4	3	2	3	2	2	20	2	2	4	1	4	13
28	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	1	26	4	4	3	4	5	20
29	4	4	4	5	5	22	1	4	5	4	14	4	3	3	5	4	19	4	4	5	3	3	4	5	28	4	5	5	5	3	22
30	4	3	4	4	5	20	2	4	4	5	15	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	4	4	31	3	3	4	5	5	20
31	5	5	5	5	4	24	1	3	4	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24
32	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	4	5	22
33	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	14	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	2	2	23	2	3	3	2	5	15
34	4	3	3	3	3	17	1	3	5	4	13	3	4	4	3	4	18	4	4	3	2	3	2	2	20	2	2	4	1	4	13
35	4	4	4	3	3	18	1	2	4	4	11	2	5	5	5	4	21	5	4	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	4	21
36	5	3	5	4	5	22	3	3	5	5	16	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	2	4	4	18
37	5	4	5	4	5	23	2	4	4	4	14	3	5	4	4	4	20	4	4	5	4	4	5	5	31	5	4	4	5	5	23
38	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	4	4	4	21
39	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	3	5	4	3	4	19	4	4	3	2	3	2	2	20	2	2	4	1	5	14
40	2	3	3	3	3	14	1	4	5	3	13	3	5	4	4	3	19	4	4	5	5	3	3	4	28	3	4	4	3	5	19
41	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	14	2	4	3	3	3	15	4	4	3	3	3	3	4	24	3	4	4	4	5	20
42	4	4	4	3	3	18	1	4	5	4	14	4	3	3	4	4	18	5	4	5	4	4	5	4	31	3	5	5	4	4	21
43	4	3	4	4	4	19	2	4	4	4	14	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	4	3	28	3	3	5	4	4	19
44	5	5	5	5	4	24	1	5	3	4	13	4	5	5	5	5	24	4	3	3	5	4	5	5	29	5	4	5	4	4	22
45	4	3	3	3	3	16	1	3	5	4	13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	5	5	5	23
46	2	2	3	2	1	10	1	2	5	4	12	2	4	3	4	2	15	4	4	3	4	3	2	2	22	2	4	3	3	3	15
47	4	3	3	3	3	16	1	5	4	4	14	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	5	21
48	5	5	5	5	4	24	1	4	4	5	14	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	5	5	31	2	3	4	4	4	17
49	5	5	4	4	5	23	3	4	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	5	4	5	20
50	4	3	3	3	3	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	5	5	22
51	3	4	2	3	3	15	2	3	5	5	15	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	5	5	33	2	3	5	4	5	19
52	5	4	4	5	4	22	3	4	5	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	4	5	24
53	4	5	4	4	5	22	1	2	4	2	9	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	5	4	4	31	2	2	4	3	5	16
54	5	4	4	5	4	22	3	4	5	4	16	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	4	24
55	4	5	4	4	5	22	1	3	4	4	12	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	4	30	2	3	4	4	5	18
56	2	3	3	3	3	14	1	4	4	3	12	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	3	3	18
57	4	3	3	3	3	16	1	3	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	5	5	4	31	4	4	4	4	5	21
58	2	3	3	3	3	14	1	4	5	3	13	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	5	5	19
59	4	3	3	3	3	16	2	5	5	4	16	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20
60	5																														

ANEXO 6



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Director General del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, con Código Modular N°1668425, creada el 20 de agosto del 2014, mediante Resolución Directoral Regional N° 00973, quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. CELIA SARDÓN CUTIPA, identificada con DNI N° 43827271, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tiene AUTORIZACIÓN para ejecutar su Proyecto de Investigación Titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA, 2018" en el mes de Junio y Julio del presente.

Se entrega la presente Autorización, a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Moquegua, 16 de Julio del 2018

The image shows a circular official stamp of the "COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA" with the word "DIRECTOR" in the center. Overlaid on the stamp is a blue ink signature. Below the signature, the text reads: "Dr. Jaime Adán Obando Díaz", "Director General del Colegio de Alto Rendimiento", "MOQUEGUA", and "Ministerio de Educación".



PERU

Ministerio
de Educación

Departamento
Administrativo de
Asesoría Pedagógica

Dirección General de
Servicios Educativos
Especializados

Dirección de Educación
Básica para Educativos
con Desempeño Intelectual
y Alto Rendimiento

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

CONSTANCIA

El Director General del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, con Código Modular N°1668425, creada el 20 de agosto del 2014, mediante Resolución Directoral Regional N° 00973, quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. **Celia SARDÓN CUTIPA**, identificada con DNI N° 43827271, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado la aplicación de su Investigación Titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE MOQUEGUA, 2018"** en el mes de Junio y Julio del presente.

Se entrega la presente Constancia, a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Moquegua, 21 de Julio del 2018



Lic. Jaime Kitan Obando Diaz
Director General del Colegio de Alto Rendimiento
MOQUEGUA
Ministerio de Educación

ANEXO 7



ANEXO 8



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTIFICO

Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua 2018.

AUTOR: Celia SARDON CUTIPA

Correo electrónico: celia_nina@hotmail.com

MOQUEGUA - PERÚ

2018

RESUMEN

La presente tiene como Título: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua, 2018, su objetivo principal es determinar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018; asimismo se planteó la hipótesis general existe relación directa y significancia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018.

Para lo cual se realizó el método cuantitativo para la investigación con el diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, ya que busco encontrar la relación entre mis dos variables que son la cultura organizacional y satisfacción laboral. La población de este estudio de investigación fue 63 trabajadores del Colegio de Alto rendimiento, la muestra fue igual a la población en estudio, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario el cual se aplicó a los trabajadores del COAR. Para contrastar las hipótesis planteadas se utilizó la prueba estadística r de Pearson y así determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción Laboral.

Luego de la aplicación de los instrumentos se llega a la conclusión de la investigación se afirma que existe relación positiva media entre la cultura organizacional y satisfacción Laboral de los trabajadores del COAR, ya que el estadístico r de Pearson obtenido fue de 0.343, asimismo una correlación significativa ($\text{sig}=0,006$) el cual indica la existencia de una correlación significativa entre estas dos variables. Aunque los datos obtenidos no fueron los esperados se precisó que existe relación entre estas dos variables en donde se puede concluir que a mejor cultura organizacional mejor es la satisfacción laboral en los trabajadores.

Palabras claves:

Cultura organizacional, satisfacción laboral, intervención, solidez, flexibilidad, ambiente de trabajo, condiciones laborales.

ABSTRACT

The present one has like Title: Organizational Culture and Labor Satisfaction of the workers of the School of High Performance Moquegua, 2018, its main objective is to determine the level of relation that exists between the organizational culture and the labor satisfaction of the workers of the School of High Performance of Moquegua, 2018; likewise, the general hypothesis was raised, there is a direct relationship and significance between the organizational culture and the job satisfaction of the workers of the High Performance College of Moquegua 2018.

For which the quantitative method for the investigation with the correlational descriptive design of non experimental type was realized, since I seek to find the relation between my two variables that are the organizational culture and labor satisfaction. The population of this research study was 63 workers of the High Performance College, the sample was equal to the population under study, for the data collection the survey technique was used and as a tool the questionnaire was used which was applied to the workers of the COAR. To test the hypotheses, the Pearson statistical test r was used to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction.

After the application of the instruments is reached the conclusion of the research affirms that there is a positive relationship between the organizational culture and labor satisfaction of the COAR workers, since the Pearson r statistic obtained was 0.343, also a correlation significant ($\text{sig} = 0.006$) which indicates the existence of a significant correlation between these two variables. Although the data obtained were not as expected, it was pointed out that there is a relationship between these two variables in which it can be concluded that the better the organizational culture, the better the job satisfaction in the workers.

Keywords:

Organizational culture, job satisfaction, intervention, strength, flexibility, work environment, working conditions.

INTRODUCCIÓN

En décadas pasadas la administración de las grandes industrias solo estaba interesada en la productividad y la utilidad, pero a lo largo de los años su interés en las relaciones individuales y humanas hizo que varios investigadores obtuvieran los resultados que los ayudaran a identificar los problemas de los trabajadores en la escena laboral.

En el contexto internacional, la cultura organizacional Chiavenato (2006) refiere que es: "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización".

Según Pérez (2005), indica que la satisfacción laboral de las instituciones u organizaciones es el espacio donde se desarrolla, el entorno que nos rodea, muchos resultados son llevados a cabo en las organizaciones con la finalidad de conocer el ambiente donde se desenvuelve y realizan actividades propias de la institución en sus puestos y por consiguiente su contribución al desarrollo de la empresa, en un ambiente de cultura organizacional y mucha confianza.

Según Angulo (2013) en su investigación titulada "Cultura organizacional, clima y liderazgo en orientaciones educativas", en la escuela de post grado de la universidad de Valladolid en España. Se identificaron tres grupos pertenecientes a la comunidad educativa los profesores, los directivos y los alumnos. Se percibe por parte de los profesores un buen nivel de cultura, clima, liderazgo y satisfacción laboral en forma general y también uniforme, el resultado al trabajar estos grupos concluyen no sentirse presionados, ni controlados, mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo se siente apoyado por el director, el docente también se siente comprometido en su función pero también se queja de su remuneración y reconoce la falta de innovación.

Es inusual encontrar estas características en los centros de trabajo puesto que en la mayoría de organizaciones los trabajos son "bajo presión" es mas muy pocos conformes con el salario percibido.

La correlación existente mostro ser muy fuerte entre la "cultura" y "liderazgo", la "cultura" y "clima" su relación resulto ser media baja entre las variables indicadas. La tendencia de cultura, clima y liderazgo es similar y una relación significativa medio baja con la "satisfacción laboral".

En la actualidad, la cultura organizacional de los trabajadores dentro de las instituciones está vinculado a la satisfacción laboral, lo cual representa un factor determinante en la organización de las instituciones por que ayuda a mejorar la atención en la información a los usuarios.

METODOLOGÍA

Según Hernandez , R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2015), por su finalidad la investigación es de tipo básica, por el nivel de investigación se trata de un estudio relacional porque busca demostrar relación entre dos variables, la cultura organizacional y satisfacción laboral. La investigación es de diseño no experimental, Correlacional de corte transversal

Población y Muestra.

En la presente investigación, la población se encuentra conformada por los 63 trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento, constituidos por personal administrativo y docentes, siendo 30 varones y 33 mujeres.

En tal sentido, al ser la población conocida, pequeña y accesible, se ha optado por recolectar los datos íntegramente de esta; es así que, la población es igual a la muestra, resultando una muestra censal,

Técnica e Instrumento

En la investigación se utilizó la técnica de encuestas, siendo el instrumento el cuestionario, que es aquel que consiste en un grupo de preguntas que son evaluadas por el encuestado bajo una escala de Likert.

La validación de los instrumentos se cumplió con aplicar una validez de contenido para cada uno de ellos, realizada por expertos en gestión pública, estadístico, lingüista e investigador, que revisaron la coherencia y relación de cada pregunta e indicador y a su vez con la variable en estudio, y para verificar una mayor validez de los instrumentos, también se aplicó la validez de constructo.

Instrumento

La Variable cultura organizacional en las Dimensiones: Intervención (3 indicadores), Solidez (3 indicadores), Flexibilidad (3 indicadores), Deber (3 indicadores) a través de una escala ordinal, se elaboraron 36 ítem; la Variable Satisfacción laboral en las Dimensiones: Ambiente de trabajo (3 indicadores), Conveniencia Laboral (3 indicadores), Relaciones interpersonales (3 indicadores), Valoración del trabajo (3 indicadores), Condiciones Laborales (3 indicador) medido en la escala ordinal formando 26 ítem.

Tablero de frecuencia, diagramas, estadísticos de centralización y dispersión, se trabajó con el coeficiente de correlación r de Pearson.

RESULTADOS

En el presente análisis explicamos el consolidado de la variable cultura organizacional, el cual se aplicó a la muestra de 63 trabajadores del Colegio de Alto rendimiento de Moquegua.

El instrumento referido a la cultura organizacional consta de 36 ítems, de los cuales el 64% demuestran tener un nivel alto de cultura organizacional, seguido de un 35% con un nivel regular de cultura organizacional y un 1% con el nivel bajo de cultura organizacional, por tanto el nivel de cultura organizacional de los trabajadores del COAR se encuentra en buen nivel.

El instrumento referido a la satisfacción laboral consta de 26 ítems, de los cuales el 53% demuestran tener un nivel bueno de satisfacción laboral, seguido de un 44% con un nivel regular de satisfacción laboral y un 3% con el nivel deficiente de satisfacción laboral, por tanto el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del COAR se encuentra en un buen nivel.

Se considera las siguientes dimensiones en evaluación como ambiente de trabajo, conveniencia laboral, relaciones interpersonales, valoración del trabajo y condiciones laborales. Lo cual nos permite indicar que las condiciones en los diferentes aspectos sí se presentan de manera adecuada, sin embargo el nivel bajo también es alto y por ello se recomienda poder mejorar aún más estos aspectos y poder llegar a una satisfacción laboral muy buena que es lo ideal.

DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados se realiza la discusión de los mismos teniendo en cuenta lo establecido tanto en antecedentes como en el marco teórico de nuestro trabajo de investigación, nos planteamos la hipótesis general siguiente: existe relación directa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018,

Llegándose a la conclusión que, si existe relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución materia de estudio, pero esta relación es de nivel medio, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de "r" de Pearson = 0,416, y un nivel de significancia de $p = 0,001$, que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la satisfacción laboral. La cual se reafirma son los resultados encontrados en la tesis presentada por (Esteba, 2014), que de acuerdo a su tesis titulada: Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la Ciudad de Lima, Perú 2013, con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso cristiano, cuya muestra fue de 202 docentes seleccionados, llegando a las siguientes conclusiones: los docentes manifestaron tener nivel alto de compromiso organizacional, también se ha identificado un menor nivel en cuanto al compromiso cristiano considerando que esta variable está más ligada a los directivos de la institución, por tanto encontró la relación que predomina entre el compromiso y la satisfacción laboral en los docentes, ya que tiene que ver mucho las condiciones bajo las cuales se desarrollan las labores asignadas, diversos factores son determinantes para encontrar una buena satisfacción.

De acuerdo a nuestra hipótesis 01, que nos planteamos la cual indica: existe relación débil entre cultura organizacional y la dimensión Ambiente de Trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la conclusión que existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión Ambiente de Trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de "r" de Pearson = 0,343; y un nivel de significancia de $p = 0,006$; que indica que es menor a 0,05 por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto se sustenta en lo planteado por (Robins & Judge, 2013) quien hace referencia a la satisfacción laboral a la forma de cómo se siente una determinada persona en el trabajo. Ello involucra varios aspectos, como estilo de supervisión, salario, condiciones del trabajo, compañeros de labor,

oportunidades de promoción, etc. Por ser una conducta que se manifiesta, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable para responder de una manera consistente al trabajo que desarrolla la persona. Está basada en los valores y creencias- desarrollados por el propio individuo hacia su trabajo. Considerando también que la valoración del trabajo considera varios objetivos como: El mejorar y mantener el buen desempeño de los integrantes del personal, la motivación y satisfacción en el trabajo desarrollado. El incentivar la mejoraría el entorno a través de una activa interacción positiva entre los trabajadores y sus inmediatos superiores.

De acuerdo a la hipótesis 02, la cual nos planteamos indica, no existe relación entre cultura organizacional y la dimensión conveniencia laboral en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018, llegándose a la conclusión que, no existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión conveniencia laboral en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua, 2018, la cual se encuentra corroborado por los datos siguientes de un coeficiente de “r” de Pearson = 0,220; y un nivel de significancia de $p= 0,083$, que indica que mientras mejor es la cultura organizacional indica debilidad con las conveniencias laboral. Mostrando que no existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión conveniencias laborales, Por lo que no llegan en articularse actividades que con recursos mayores logros en la institución, estos resultados se sustentan en la teoría planteada por (Robins & Judge, 2013). Quien indica cualquier organización posee una cultura cuya influencia sobre las actitudes y el comportamiento de sus miembros, dependerá de la solidez con que haya arraigado en la organización. Sin embargo, estos autores reconocen que en todas las organizaciones el hecho de contar con una cultura organizacional firme entraña una connotación positiva. En algunos casos, puede convertirse en un serio obstáculo ante las iniciativas de cambio. Considerando que el ambiente de trabajo es uno de los factores más importantes en la labor diaria que se aprecia en la empresa, sin embargo, las características que la evidencian son difíciles de precisar. Podrían ser de naturaleza intangible o tangible, y se ha puesto de manifiesto que influye de una manera notoria en la productividad y en la vida personal de los empleados. Es claro que el ambiente de trabajo es determinante en las relaciones de trabajo, pero ¿qué define el ambiente de trabajo? Desde el punto de vista de los trabajadores, el clima laboral es el conjunto de condiciones que contribuye a lograr la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo a la hipótesis 03, la cual se planteó de la siguiente manera: existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua 2018, llegándose a la conclusión que si existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, pero esta relación es de nivel media, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de “r” de Pearson = 0,352; y un nivel de significan de $p =0,005$, que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor serán las relaciones interpersonales. Mostrando que la cultura organizacional se relaciona en forma directa con las relaciones interpersonales considerando que los integrantes de una institución deben estar comunicados permanentemente, para poder llegar mejor a las soluciones de los inconvenientes que se pueden presentar entre los trabajadores de una institución, así también se menciona que lo investigado por (Mino, 2016), en su tesis titulada Liderazgo y Satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica los

Ángeles de Chimbote – 2014, donde se tiene como objetivo identificar el nivel de relación entre satisfacción laboral y liderazgo del personal docente y administrativo. Llegando a la conclusión que los docentes manifiestan tener una satisfacción alta, demostrando también que existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Sin embargo se debe indicar que en las dimensión remuneración y horario de trabajo el nivel es bajo es decir que no se encuentran satisfechos en estos dos aspectos sin embargo al final nos da una satisfacción alta y una correlación positiva entre ambas variables de estudio.

De acuerdo a la hipótesis 04 la cual se planteó de la siguiente manera: existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión valoración del trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la conclusión que si existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión valoración del trabajo en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, pero esta relación es de nivel media, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de “r” de Pearson = 0,385; y un nivel de significancia de $p = 0,002$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la valoración del trabajo. También que (Meneses, 2011), en su tesis titulada: La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en madeira de la Universidad de Cádiz, Portugal, la cual tiene como objetivo determinar el nivel de Cultura y Clima Organizacional y las Competencias de Gestión de los Líderes como guidores de la inspiración en los trabajadores, la población objeto de estudio está compuesta por 197 trabajadores entre dirigentes y coordinadores intermedios, docentes, asistentes técnicos y asistentes operacionales, llegándose a las siguientes conclusiones: en cuanto a la motivación laboral considera que la institución presenta condiciones de trabajo satisfactorias, también les permite desenvolverse para lograr sus objetivos personales y profesionales, existencia de un ambiente de cooperación entre los compañeros de trabajo, esto les permite poder cumplir con sus labores en forma adecuada. Así también se indica que en el transcurso de la rutina laboral acontecen numerosos momentos profesionales, es también de gran importancia a hacer y reconocer la actividad profesional cuando se producen a ciertos o muestras de valor agregado. A menudo, los trabajadores esperan de las instituciones algunos gestos como la valoración del trabajo realizado para poder mejorar las condiciones de trabajo.

De acuerdo a la hipótesis 05 la cual se planteó de la siguiente manera: existe relación directa, entre cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores del colegio de alto Rendimiento de Moquegua, 2018, llegándose a la conclusión que si existe relación directa, entre cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, pero esta relación es de nivel media, lo cual se encuentra corroborado por los datos siguientes un coeficiente de “r” de Pearson = 0,327; y un nivel de significancia de $p = 0,009$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será el bienestar laboral. Así mismo nos indica que la cultura organizacional se relaciona con las condiciones laborales considerando que estas condiciones pasan por tener en cuenta el ambiente de trabajo, los beneficios brindados, la confianza, respeto a cada uno por sus espacios y participación activa dentro de la institución, toma decisiones, etc, también (Robbins, 2011) sustenta que los colaboradores siempre están interesados por tener un ambiente adecuado para poder cumplir con sus

funciones. Dichos análisis demuestran que los colaboradores se inclinan por ambientes físicos cómodos y adecuados que tengan temperatura adecuada, lejos del ruido, adecuada luz, y demás factores que ayuden a la comodidad de los colaboradores, así que tener mucha calor en un espacio incomoda a los colaboradores, o también demasiado exposición a la luz también incomoda al desarrollo de las actividades, considerando que la mayoría de los colaboradores prefieren un trabajo cerca de casa, en espacios limpios, con equipos adecuados y contar con las herramientas necesarias para cumplir eficientemente con las funciones encomendadas.

CONCLUSIONES

1. Encontramos como conclusión general que existe relación directa media entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,416; un valor $p = 0,001$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la satisfacción laboral.
2. En cuanto a la hipótesis específica 1, encontramos que si existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión ambiente de trabajo de la variable 2, en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,343; un valor $p = 0,006$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será el ambiente laboral.
3. En cuanto a la hipótesis específica 2, encontramos que no existe relación directa entre cultura organizacional y la dimensión de la Conveniencia laboral de la variable 2, en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,220; un valor $p = 0,083$; que indica que no existe relación.
4. En cuanto a la hipótesis específica 3, encontramos que si existe relación directa media entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,352; un valor $p = 0,005$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor serán las relaciones interpersonales.
5. En cuanto a la hipótesis específica 4, encontramos que si existe relación directa media entre cultura organizacional y la dimensión valoración del trabajo en los trabajadores del colegio de alto rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,385; un valor $p = 0,002$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor será la valoración del trabajo.
6. En cuanto a la hipótesis específica 5, encontramos que si existe relación directa media, entre cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018, con un coeficiente de "r" de Pearson = 0,327; un valor $p = 0,009$; que indica que mientras mejor es la cultura organizacional mejor serán las condiciones laborales.

REFERENCIAS

- Acha, E. (2004). Cultura organizacional: vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la policía. Perú.
- Aguilar, A. (2009). El diagnóstico de "la" cultura organizacional o las culturas de la cultura. Costa rica: Globa Media Journal Edición iberoamericana.
- Angulo, J. (2013). Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas, de la Universidad de Valladolid. España.

- Bazan, S., & Oliden, S. (2012). Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones en el periodo 2012. Lambayeque - Perú.
- Bock, L. (2015). La nueva fórmula de trabajo: revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar. Buenos aires.
- Bonavia, T., Prado, V., & Garcia, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. Mexico.
- Centeno, E. (2012). Relación entre la cultura, el comportamiento organizacional y la eficiencia administrativa de la municipalidad distrital de Samegua, 2012. Moquegua - Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del capital humano de las organizaciones. Mexico: MCGraw-Hill.
- Cruz, S. (2010). Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de la enfermera del servicio de hospitalización del Hospital "John F. Kennedy", Ilo, enero – marzo 2009. Ilo. Moquegua - Perú.
- Espinosa, J., Contreras, F., & Barbosa, D. (2015). Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. Colombia: Diversitas.
- Esteba, F. (2014). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú 2013, de la Universidad Peruana Unión. Lima - Perú.