



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José
Obrero de Chimbote 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - Mba

AUTORA:

Br. Monroy Huamanchumo, Bricia Elcira (ORCID: 0000-0001-9936-0740)

ASESOR:

Ms. Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades, que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Bricia Monroy Huamanchumo

Agradecimiento

A mi padre Celestial por haberme iluminado y fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, su apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Le agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

A la Universidad Cesar Vallejo por haber aceptado ser parte de ella para poder estudiar la carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

La Autora

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Magister o Maestro/a **MONROY HUAMANACHUMO, BRICIA ELCIRA**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL COLEGIO PARTICULAR SAN JOSÉ OBRERO DE CHIMBOTE, 2019.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: Aprobado por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....


.....

.....

Chimboe, 07 de agosto del 2019

Hora: 7:00 pm.

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dra. Rosa María Salas Sánchez

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Vocel de Jurado


Ms. David Omar Fernando Carrascal Morales

Declaratoria de autenticidad

Yo, Bricia Elcira Monroy Huamanchumo, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio San José Obrero de Chimbote 2019, presentado en 123 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios- MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, agosto del 2019



BRICIA ELCIRA MONROY HUAMANCHUMO

DNI. N°41881541

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Operacionalización de las variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimientos	28
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	55
Anexo 3: Validez y confiabilidad	61
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	96
Anexo 5: Base de datos	101
Anexo 6: Artículo científico	102

Índice de Tablas

Tabla 1: Medición de la cultura organizacional	25
Tabla 2: Medición de las dimensiones cultura organizacional.....	26
Tabla 3: Medición de satisfacción laboral.....	27
Tabla 4: Medición de las dimensiones satisfacción laboral.....	27
Tabla 5: Relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019 a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman.....	30
Tabla 6: Nivel de la Cultura Organizacional del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.....	31
Tabla 7: Nivel de las dimensiones de la cultura organizacional del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019	32
Tabla 8: Nivel de la satisfacción laboral del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019.	33
Tabla 9: Nivel de la dimensión de la variable satisfacción laboral del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019.	34
Tabla 10: Relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019 a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman	35
Tabla 11: Relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman	36
Tabla 12: Relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman	37

Índice de Figuras

Figura 1: Diseño de Investigación Correlacional	20
Figura 2: Campana de Gauss para la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019	30
Figura 3: Campana de Gauss para la relación de la cultura organizacional y las condiciones físicas y confort del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019 ..	35
Figura 4: Campana de Gauss para la relación de la cultura organizacional y los beneficios laborales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.....	37
Figura 5: Campana de Gauss para la relación de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019	38

RESUMEN

El presente estudio precisa como objetivo general, determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, la teoría relacionada indica el tipo de cultura organizacional, que son tres: burocrática, de clan y emprendedora. Tiene 3 dimensiones: artefacto, valores compartidos y los supuestos básicos subyacentes. Mientras que satisfacción laboral consta de 3 dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales.

La metodología responde a un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra del estudio estuvo conformado por 54 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, por cultura organizacional constó de 30 preguntas y por satisfacción laboral constó de 19 preguntas.

Concluyo la investigación arrojando la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio San José Obrero, es de nivel moderado con 0.267, donde se puede decir la cultura organizacional esta lograda y relacionada entre sí con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, satisfacción laboral, beneficios laborales.

ABSTRACT

The present research specify as general objective, determine the relationship between the organizational culture perceived by the workers and their job satisfaction at the private school San Jose Obrero in Chimbote 2019, the related theory indicate the type of organizational culture, which are three: bureaucratic, Clan and entrepreneur. It has 3 dimensions: artifact, shared values and the underlying basic assumptions. While job satisfaction consists of 3 dimensions: physical conditions, laboral benefits and interpersonal relationships.

The methodology responds to a non-experimental, transversal and correlational design. The population and sample of the study consisted of 54 employees. The technique was survey and the instrument questionnaire, for organizational culture consisted of 30 questions and for job satisfaction consisted of 19 questions.

I conclude the research showing the relationship between organizational culture and job satisfaction of the staff of San Jose Obrero School, it is of a moderate level with 0.267, where it can be said that the organizational culture is achieved and related to job satisfaction.

Key words: Organizational culture, Job satisfaction, laboral benefits.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se presenta en algunas ocasiones, una dejada gestión del recurso humano, por explotar una buena cultura organizacional dentro de la empresa, esto se evidencia en un descontento e insatisfacción laboral muy grande. El reto bajo la premisa de la gestión de las organizaciones es mantener a los colaboradores “empapados de una ideología empresarial positiva”, derivada de acciones correctas.

No cabe duda que hoy en día, solo las organizaciones se evocan a observar los rangos positivos de la productividad y dejan de lado la parte intangible, pero, existente de estos mismos, que es la felicidad que deben de poseer en sus acciones laborales.

Chiavenato (2009), menciona que una cultura organizacional favorable dentro de una empresa, si es bien compartida por los miembros participantes, esta genera un efecto colateral positivo, dentro de la relación, con el desempeño que posee por predisponerse a laborar de una mejor manera en beneficio de la empresa. Es por ello, que, según el autor, es importante prevalecer una buena gestión en miras de mejorarla.

En lo referente a la satisfacción laboral Guzmán (2013), hace hincapié en la importancia que conlleva que el trabajador dentro de una organización se encuentre satisfecho en sus expectativas, ya que abre un nuevo horizonte en la manera de su interacción con los diversos elementos que le rodean, cuando existe una interacción positiva por parte del trabajador y los elementos tanto internos como externos, animados o inanimados dentro de la organización, se produce un mejor aprovechamiento de esfuerzos en conjunto para llegar a metas más cuantificables que mejoran el crecimiento de la organización que la esté gozando.

Poseer y gestionar una buena cultura organizacional implica que los trabajadores conozcan la filosofía, los valores, la historia y la tradición que sirve como personalidad de la empresa, que se une implícitamente con la satisfacción de trabajar dentro de una empresa a la que el trabajador se siente a gusto y puede desempeñarse de una mejor manera.

De acuerdo con estudios realizados en territorios internacionales, tenemos la Universidad de Bio Bio (2016) en Chile, donde se estudió la cultura organizacional, donde encontró que las empresas institucionales casi en su gran mayoría se presenta una excelente

cultura organizacional dentro de los colaboradores, esto se debe a la constante interacción de los directivos de dichas instituciones con los trabajadores, donde siempre se hace hincapié a la absorción de información rutinaria institucional, que sirva para también hacer llegar a los estudiantes. Cabe descartar que en este tipo de estudios se ve ligado la relación, ya que, si el trabajador conoce las políticas, normas, filosofía de la empresa y las acoge como suyas, se encontrará más cómodo para poder realizar su trabajo sin tantas indecisiones que pueda tomar a lo largo de su desempeño de dicha institución.

En el Perú, por el contrario, según los estudios de Zumaeta (2015), que realizó una evaluación a 55 Instituciones educativas privadas, donde quiso observar la interacción de la gestión funcional de los colegios, llegan a la conclusión que estas instituciones en su gran mayoría aun presentan culturas organizacionales desfasadas, percibidas como rutinarias por el personal, donde solo se acogen por obligación y no por decisión, dando pase así a un ambiente no tan satisfactorio para los colaboradores dentro de la institución. Sin embargo, existe otros colegios como los presentados con filiales a lo largo del país, que saben que explotar una marca implica explotarla desde el efecto colateral que este implica, y solamente se puede realizar a través de la actitud de los trabajadores frente a los clientes que ofrecen, calidad de educación, explotando la marca, haciéndole saber a los estudiantes que dicha institución donde se encuentran es la mejor opción.

Un claro ejemplo de cultura organizacional favorable dentro del territorio peruano son los colegios Innova School y Trilce, ambos con varias sedes de funcionamiento, estos manejan una adecuada gestión de acciones gerenciales con la interacción con los trabajadores, permitiendo así que este mismo se identifique con la institución y acoja datos claros como la misión, visión, valores entre otras características que son enseñadas, también a través de una relación directa en la educación de los estudiantes. Esta situación permite trabajar más satisfecho a los colaboradores dentro de las instituciones privadas, pudiendo afirmar que la cultura organizacional gestionada de manera favorable, beneficia y condiciona a una buena satisfacción laboral, que se puede observar en el mejor trato a los estudiantes, en actividades extra laborales que permitan dejar a veces a un lado aspectos estudiantiles formales, entre otras situaciones.

En el ámbito local, en la región Ancash, en la ciudad de Chimbote, el Colegio Particular San José Obrero, una organización en proceso de formalización, ya que

antiguamente estaba regida con más influencia por la Parroquia San José Obrero, la cual condicionaba las decisiones administrativas a empleados por dedocracia, que no poseían estudios suficientes para poder administrar un colegio como se debería. Es por ello que había una heterogeneidad en los elementos de la organización dentro de los colaboradores.

El colegio al pasar a manos de la Diócesis de Chimbote, y ser auto sostenible, incorporó poco a poco una inducción de cultura organizacional para los trabajadores, donde hoy en día, la gran mayoría de colaboradores conoce la misión, marco axiológico, funcionamiento, y definición contextual del colegio de donde labora, esto a su par se ve en la interacción adecuada con los estudiantes dentro de sus labores debido a la armonía en la que se encuentran laborando las partes.

Al parecer se puede observar que existe una cierta relación entre ambas variables dentro de la institución educativa, sin embargo, como no se presentan estudios que validen esta afirmación de manera metodológica, es necesario realizar una investigación estudiando las dos variables.

Los antecedentes están realizados y conformados por trabajos previos hechos por investigadores que buscaban un fin de satisfacción a un determinado objetivo de acuerdo a una variable de estudio, entre estos se puede observar fuentes bibliográficas, trabajos de investigación físicos (tesis), y también en modo virtual. Cabe descartar que para este trabajo de investigación se considere fuentes de procedencia internacional, nacional y local. Por la contextualización del tema a tratar es preciso recalcar que no existen investigaciones que manejen la variable de estudio de forma idéntica a la de este trabajo de investigación, pero que si guardan una similitud congruente para el desarrollo de la misma a través del estudio de identificación de los objetivos.

En el ámbito internacional, Gálvez, García y López (2017) en su artículo científico titulado: “Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness”, sacando las siguientes conclusiones: Que las organizaciones con culturas corporativas adecuadas obtienen ventajas que se muestran dentro de la satisfacción positiva de trabajar a gusto con los elementos brindados en la empresa generando así un aspecto de beneficio para la organizacional.

Shane, Desselle, Brienna y Lui (2017), en su artículo científico titulado “Percepciones de la cultura organizacional y la ciudadanía organizacional por parte del profesorado en los colegios y escuelas de farmacia de EE. UU.”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de varias empresas consultadas.

Concluyó, el análisis factorial de la cultura organizacional reveló una solución de cinco factores que enfatiza la orientación al logro, la profesionalidad, la estabilidad, el apoyo y la reflexión, los cultivos académicos de la escuela eran saludables, debido al engranaje adecuado que brindaba la vivencia diaria de los trabajadores al sentirse comprometidos con la empresa.

Nam y Kim (2017), en su artículo científico titulado “Influencias de la organización características de la cultura en las actitudes de empleo de miembros de la organización en la industria de semiconductores”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de la organización evaluada, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista Elsevier.

Concluyó, reconoció la cultura organizacional en orden de cultura racional, cultura grupal, cultura de desarrollo y cultura jerárquica, y mostró un alto nivel de compromiso afectivo, pero un bajo nivel de compromiso normativo. La satisfacción laboral se vio afectada por la cultura grupal y la cultura racional, el compromiso afectivo se vio afectado por la cultura grupal y la cultura racional, y el compromiso normativo se vio afectado por la cultura grupal. En pocas palabras encontró relación entre ambas variables.

Arun (2019), en su artículo científico titulado “Satisfacción laboral entre profesores escolares del distrito de Coimbatore”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de la organización evaluada, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista Revista Internacional de Investigación Multidisciplinaria

Concluyendo, mostraron que el nivel de satisfacción laboral entre los maestros de escuela es promedio. Denota a una persona de sentimiento de satisfacción en el trabajo, que se convierte en una motivación para trabajar. No es la autosatisfacción, la alegría o la satisfacción personal, sino satisfacción en el trabajo.

Kaur (2018), en su artículo científico titulado “Estudio del nivel de satisfacción laboral de gobierno y profesores de escuela secundaria privada de Punjab”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron docentes de escuelas tanto privadas como públicas, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de Revista Internacional de Investigación Actual y Moderna Educación.

Concluyendo, reveló que cada uno de estos aspectos desempeñaba un papel importante en la satisfacción laboral. Esto puede interpretarse que los docentes de escuelas secundarias gubernamentales y privadas tienen la misma opinión sobre el trabajo concreto, el resumen del trabajo y el crecimiento de la comunidad, pero difieren en los aspectos psicosociales y económicos de la satisfacción laboral. Lo cual es muy importante para la efectividad del maestro, lo que finalmente afecta el rendimiento del estudiante.

Chaudhary (2018), en su artículo científico titulado “Medición del impacto de la cultura organizacional en la creatividad en la educación superior”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de una escuela, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista Quality Assurance in Education.

Concluyó, los resultados demostraron que la cultura organizacional no impactó la creatividad de los estudiantes en India. El sistema de educación superior de la India tendrá que superar primero otros problemas sistémicos y cuellos de botella, para fomentar la creatividad entre los estudiantes.

Walentynowicz (2014), en su artículo científico titulado “La cultura organizativa lean como ejemplo de una cultura organizativa positiva”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de una escuela, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la Universidad de Gdansk.

Concluyendo, los resultados demostraron que la cultura organizacional, es importante a la hora de hacerse presente en sus trabajadores, ya que, si se tiene presente y se vive una cultura organizacional dentro de sus elementos humanos, estos garantizan el éxito de la empresa por el grado de compromiso arraigado al mismo.

Suifan (2019), en su artículo científico titulado “La relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron 342 trabajadores de una escuela, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista *Modern Applied Science*.

Concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Según los resultados, la investigación proporciona varias recomendaciones. Las empresas de TI en Jordania deberían hacer hincapié en la construcción de una mejor cultura, a fin de alcanzar niveles más altos de compromiso organizacional.

Mhamed (2017), en su artículo científico titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron 153 trabajadores de una escuela, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la Universidad internacional de Sarajevo.

Concluyendo, el entorno empresarial en los países en desarrollo como Bosnia, se caracteriza por tasas más altas de desempleo. Uno de los factores relevantes que podrían conducir a tal hecho es la conciencia débil o incluso el despido de la cultura organizacional en el lugar de trabajo. Considerando el papel inevitable de la cultura, habrá una tendencia muy relevante que hará que los trabajadores, tengan una actitud de satisfacción laboral con sus puestos. Una vez que los empleados están satisfechos con sus trabajos, tienden a ser más productivos.

Janicijevic (2017), en su artículo científico titulado “La influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron 324 trabajadores de 16 empresas, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista *Ekonomski anali*.

Concluyó: el nivel de satisfacción laboral de los empleados varía de manera sistemática y significativa en los diferentes tipos de cultura organizacional, lo que demuestra que la cultura organizacional, es un factor de satisfacción laboral; y que no impacta en el

nivel de satisfacción laboral al armonizar con las necesidades de los empleados sino a través del contenido de sus valores y normas. También muestra que el nivel de satisfacción laboral es más alto en la cultura de la tarea, seguido de la cultura del poder y el más bajo en la cultura del rol.

Belias (2014), en su artículo científico titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral: una revisión”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron 115 trabajadores, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista Internacional de Management y marketing.

Concluyendo, la cultura organizacional se refiere a una serie de actitudes y comportamientos adoptados por los empleados de una determinada organización, que afectan su función y su bienestar total. La satisfacción laboral se refiere a las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral, relaciones entre colegas, ganancias y oportunidades de promoción. La revisión muestra que los fenómenos contemporáneos relacionados con el trabajo, como la satisfacción laboral, están relacionados con sus percepciones de su entorno de trabajo, relaciones con colegas, objetivos y estrategias de la institución y criterios de éxito.

Saha (2018), en su artículo científico titulado “Cultura organizacional como moderador entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral: evidencia empírica de las empresas del sector público de la India”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron 734 trabajadores, usó la técnica de encuesta, con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista International Journal of Public Sector Management.

Concluyendo, los resultados comprueban que el impacto del compromiso afectivo en la satisfacción laboral de los empleados es moderado por culturas innovadoras y de apoyo. Además, esta investigación también demuestra que la cultura burocrática no juega un papel crucial en la moderación de la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. De este modo, La cultura puede ser de apoyo para satisfacer las diferentes necesidades de los empleados.

Polanco (2014), en su trabajo de investigación titulado: “El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Corté”, consideró lo siguiente: tipo transaccional descriptivo, la muestra fue 150 docentes los cuales laboraban en dicha institución evacuada, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, aplicado tanto para docentes como para el personal directivo. Arribando al siguiente resultado:

Se presenta una insatisfacción laboral marcada dentro del Instituto tecnológico, debido a que los principales fastidios de los colaboradores son los intereses limitados de la institución por el crecimiento, la no conectación con el jefe y la ambición que posee dicho recinto, lo cual es percibido por los trabajadores adjuntando que no se sienten cómodos trabajando en un lugar que se prioriza los ingresos.

Todo esto evidencia que, en esta casa de estudio superior, existen tensiones importantes, que deben ser mejoradas como producto de la convivencia entre docentes.

Beltrán, y Rodríguez (2014), en su artículo científico titulado: “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”, consideró un tipo de estudio descriptivo correlacional con una muestra de 123 trabajadores de dicho centro educacional, aplicó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, y concluyendo: El mundo contemporáneo requiere de organizaciones e instituciones sólidas, con capacidad para alcanzar su misión y visión, en donde el recurso humano tiene un rol importante.

La cultura corporativa u organizacional, es distinta en cada una de las empresas, ésta misma puede ser gestionada en un plan estratégico, se busca contagiar a través de la vivencia. No se impone a través de charlas o capacitaciones, sino, que se viven en el día a día.

Concluyeron que la satisfacción laboral dentro de una institución educativa; pública o privada, en aspecto que no se considera dentro de la administración moderna, no se puede medir, sino evaluar a través de la percepción de un ser humano.

El estudio arrojó que la relación de las dos variables en el estamento docente de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Mayor de San Marcos, donde el grado de correlación de acorde al coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.76, siendo altamente relacionable.

En el ámbito nacional se puede mencionar a Moreno y Wong (2018), en su artículo científico titulado: “Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018”, concluyó: En dicha empresa se perciben debilidades, en cuanto a las habilidades directivas de los jefes con relación a la satisfacción laboral de sus empleados, reflejándose en un bajo clima laboral y una alta rotación del personal.

Como resultado de la investigación se puede decir que en la empresa Chicken King de Trujillo, los directivos presentan niveles medios y altos de satisfacción laboral, siendo el más representativo el nivel medio, derivando en relaciones, donde los empleados de la empresa, presentan niveles muy bajos de satisfacción laboral; requiriéndose de un plan de acción del talento humano, donde promueva la eficiencia y eficacia en el cumplimiento laboral para el lograr las metas indicadas por los directivos.

En el contexto local la investigación de Sánchez (2016) en su tesis titulada “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”. Consideró como uso de análisis de datos la encuesta; tuvo una muestra por 120 trabajadores, concluyó:

Se describió que el nivel de la variable satisfacción laboral, tiene un mayor porcentaje en el satisfecho con 44.2% seguido de 41.7% en el nivel regular y 14.2% en el nivel de insatisfacción laboral.

Guevara (2019), en su tesis titulada: “Satisfacción laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Veá Chimbote 2019. “, donde concluye:

Se identificó el nivel de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Veá Chimbote donde estos a través de una encuesta la ubican en el nivel desfavorable con 39%, medio con 22%, favorable con 39%, mostrándose una paridad entre los porcentajes, dándonos a entender que existe diversa idiosincrasia y exigencias de necesidad distintas entre los trabajadores de Plaza Veá. Se identificó el nivel de la dimensión condiciones físicas este es desfavorable con 27%, medio con 31%, favorable con 34%, los resultados favorables tienden a ser más predominantes debido a que el trabajador se conforma solo con un ambiente de refrigerio, donde pueda descansar de sus faenas, y esto lo tiene la infraestructura de Plaza Veá. Se identificó el nivel de la dimensión beneficios

laborales fue desfavorable con 35%, medio con 11%, favorable con 52%, esto se debe a que Plaza vea dentro de sus esfuerzos conjuntos en estimular los beneficios laborales brinda un reconocimiento.

En relación de las Teorías relacionadas a la variable del estudio se señala lo siguiente:

Para la cultura organizacional, citaremos las siguientes teorías:

Doshi y McGregor (2015) quien señala:

Es un proceso de complejidad que encierra a elementos y la participación de características que se relacionan entre sí mismas y también con el entorno que busca la sucesiva y comportamiento entre los miembros activos de una empresa, esto generado por un vínculo de conocimientos, roles, valores, creencias y normas adquiridas y vivenciadas en un grupo social o de labores (pp. 22).

Según Kegan (2016) “Una cultura organizacional es la radiografía de la empresa, su forma de cómo es dentro del sistema comercial, como es su personalidad. Significa la constante búsqueda de mejorar las actitudes negativas de los colaboradores a positivas en una mejoría de perfeccionamiento en los alores, creencias, normas, etc.” (pp. 2).

De lo mencionado anteriormente ambos autores hacen énfasis que la cultura organizacional, se imprime en los valores que están respecto a la innovación y mejora de modelos, que se deben de seguir, mediante el cumplimiento de actividades, donde participen los trabajadores.

En Bremer (2012) la cultura organizacional la encierra la acción de proceder en la coordinación adecuada de las áreas de la empresa que priorizan parámetros conjuntos de ideas bajo temas de tradición, motivación, ideología, filosofía, cuyos componentes permiten entrelazarse entre ellos generando así mejores contextos en donde se pueda tener presente la colectividad de un solo comportamiento (p. 66).

Para acotar Robbins y Judge (2009); la cultura organizacional está designada a un sistema que significa algo igualitario por los trabajadores de la institución, donde solo estos la distinguen a comparación de los otros. Este sistema de significado compartido permite

observar en grupo como es que se distingue claramente la organización en función del comportamiento individual.

A su vez Chiavenato (2009), define a la cultura organizacional, no está plasmada en la escritura, sino que es evidenciada como ritmo de vivencia dentro de los propios trabajadores. En concreto, la cultura organizacional incluye:

Las cosas que se usan de manera muy común y rutinaria como los rituales, las ceremonias o el modo de hablar, que se emplea por parte de los colaboradores dentro de la organización. Las normas ya dejan de ser a veces rutinarias y se vivencian dentro del comportamiento. Los valores son determinantes a la hora de direccionar a un grupo de trabajadores ya que si no se complementa adecuadamente con la filosofía empresarial esta no tiene ninguna congruencia exacta respecto a ellas (pp.458 – 459).

Grant (2017) explicó que: así como cada individuo posee una cultura de comportamiento, así también las empresas y organizaciones la comprenden, sin embargo, estas suelen ser de características específicas, nos menciona el autor que el primer paso, para que se pueda conocer un poco mejor una organización o empresa, es primero conociendo su cultura, para luego conocer cómo es que el trabajador vivencia cada parte del engranaje del sistema de la empresa evaluada y la hace suyo.

Asimismo, Chiavenato a su vez como los autores contados anteriormente mencionan que la cultura organizacional no es palpable, sino más bien sentida y sus efectos, se dan a través de la ejecución adecuada y permisiva del comportamiento. Y esta se puede comparar con una montaña de hielo donde en la parte superior están los aspectos visibles y la inferior derivantes al sentimiento.

Las características de la cultura para McCord (2019) Puedes crear una cultura de alto rendimiento en tu empresa al deshacerte de las jerarquías administrativas descendentes tradicionales y la burocracia sin sentido. Fomenta el debate y la comunicación, crea equipos con el futuro en mente, rodéate de los mejores talentos y ves más allá de las encuestas salariales para calcular la compensación. Al implementar estos principios e instaurar una cultura de trabajo de libertad, responsabilidad, transparencia y debate honesto, estarás encaminado hacia empleados felices y un negocio de éxito.

Los tipos de cultura son tres, según los autores, Hellriegel y Slocum, (2009), mencionan las características de una cultura burocrática, ya que se encarga de que en sus acciones se practique la formalidad, las reglas, los procedimientos de operacionabilidad de acuerdo a la coordinación entre jefe y empleado, en la formalidad de la práctica, entre otras situaciones. Una cultura burocrática tiende a practicar formalidad por donde se mire.

En el tipo de cultura de Clan, esta se distingue por la unión de camaradería, a través de la tradición, el compañerismo, los valores compartidos, entre otras autodirecciones que trabajan en conjunto dentro de la organización que va más allá de una simple obligación por el cumplimiento de sus funciones sino más bien por ser partícipe de la misma organización.

Se distingue la cultura emprendedora, ésta se ve descrita a través de los grados de creatividad y aportación que brindan los colaboradores hacia el crecimiento de la empresa, como a los suyos también, asumiendo riesgos que es el común denominador en la experimentación, innovación y decisiones de mejora en el entorno a los cuales se caracteriza (pp.412 – 413).

Estas afirmaciones permiten deducir que la cultura organizacional es una abstracción y un conjunto de fuerzas creadas a través de las situaciones sociales y organizaciones las cuales derivan de cuan poderosa sea una cultura, es por ello, que las personas pueden aprovechar dicha cultura, sin embargo, también pueden convertirse en víctimas de ella si no logran entender cómo operan tales fuerzas. En tal sentido, el concepto de cultura permite iluminar las situaciones que viven las personas al interrelacionarse en las organizaciones.

De acuerdo a los postulados de Schein (2010), la cultura organizacional cuenta con tres dimensiones estructuradas de acuerdo a la forma de un iceberg en el que la parte más visible son los artefactos, seguido por los valores compartidos y finalmente el nivel más hondo en el que se desarrollan los supuestos básicos subyacentes:

Artefactos: de acuerdo con lo señalado por Schein (2010), la dimensión de los artefactos refiere a todos los objetos que se hallan a la vista de las personas, por lo que es el nivel que se manifiesta de forma superficial en las organizaciones.

En tal sentido, comprende a todos los elementos del ambiente social y de la infraestructura desarrollada en las empresas tales como: el lenguaje entre los compañeros de trabajo, los anecdotarios, las historias, el uso de la comunicación informal, los trabajos

en equipos, la práctica de religiones, cultos, ceremonias, procedimientos, entre otros; asimismo, los materiales de oficina, presentación de reportes anuales, bienes y servicios producidos por la empresa, la forma de generar ventas, catálogos, la organización de las oficinas o escritorios, calidad de los bienes, la utilización de uniformes y colores distintivos, el uso de tecnologías y equipos de oficina y equipos de producción y el aspecto exterior de la empresa (pp. 18).

Valores compartidos: con base a lo desarrollado por Schein (2010), se logró inferir que la dimensión de los valores compartidos refiere a la estructura de valores, creencias y conocimientos desarrollados en las organizaciones.

Específicamente, los valores están relacionados a la moral y a los códigos de ética de las personas en las empresas; es por ello, que las personas como individuos y las empresas como organizaciones establecen vínculos de honestidad, respeto, solidaridad e integridad con la finalidad de desarrollar cierta armonía que permita la convivencia en el trabajo.

Estos valores compartidos son encaminados por los líderes quienes son responsables de aplicar las directrices para fortalecer el trabajo de sus compañeros para un adecuado desarrollo de la misión organizacional, así como un trabajo continuo por concretar la visión manteniendo las normas de conducta el nivel de las competencias y los reconocimientos a los trabajadores por sus logros (pp. 23).

Supuestos básicos subyacentes: respecto de esta dimensión Schein (2010), refiere que cuando el planteamiento de una solución a una situación problemática funciona con éxito de forma repetida, entonces esta solución se transforma en una práctica inconsciente que se da por verídica, específicamente, se convierte en un supuesto básico subyacente para los colaboradores de la organización.

Esta práctica inconsciente de formas de actuar y pensar tiende a arraigarse en los trabajadores de las empresas por lo que modifican sus percepciones del entorno, sus sentimientos y el manejo de sus emociones ante los problemas.

En la variable satisfacción laboral se menciona lo siguiente:

En este apartado se menciona a tres autores que hacen énfasis en el uso de la búsqueda de estímulos para una buena satisfacción laboral, estos autores son Salvadores, Sánchez y Jiménez (2012) que consideran dos tipos de estímulos para mejorar la satisfacción laboral.

Estímulos económicos. Encierra a los trabajadores y la remuneración que perciben esos a través de la ejecución de sus funciones. La remuneración se debe de entender como un vínculo proporcional con el rendimiento del mismo trabajador. Esta remuneración económica sirve para satisfacer necesidades descritas en la teoría de Maslow que son las fisiológicas y de seguridad. Darle un valor simbólico permite satisfacer de una manera positiva a los trabajadores a través de la gestión del talento humano (Salvadores, et. al., 2012, pp.45).

Estimulaciones no económicas. En estas se encuentran las de participación, las de organización, las de proporción de libertad por parte de la empresa, Todo esto apoya un esfuerzo positivo en el reconocimiento del trabajador y por ende estimula la satisfacción laboral. Llenar de elogios el desempeño del trabajador garantizará el mejor funcionamiento de este dentro del cumplimiento de sus funciones (Salvadores, et. al., 2012, pp.45).

González (2011) sostiene que: “La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas” (pp.56).

Para Osbourne (2015) mantiene una definición de la satisfacción de la siguiente manera: “Es como se presenta la actitud del trabajador hacia su propio centro de labores, en donde este se basa en sus creencias personales y de interacción humanas para aceptar una condición laboral.” (pp.79).

Aamodt (2015), define la satisfacción como: “La actitud del colaborador frente a su labor diaria. Esta actitud se basa delimitadamente en la creación de las creencias y valores vividas por el colaborador.” (pp. 151).

Todos estos autores concluyen que la satisfacción laboral viene a ser las oportunidades y sensaciones favorables que posee un elemento humano dentro de la organización para desempeñarse de la mejor manera posible de acuerdo a sus funciones delegadas.

Para determinar los factores sobre la evaluación de una buena satisfacción, se valió de lo expuesto en la teoría de Manuel González, en el año 2011 en su libro titulado “Satisfacción y Motivación en el trabajo”, donde explica que existe para evaluar la satisfacción laboral 3 dimensiones o factores para alcanzar la medición más simplificada posible, las cuales son: Las condiciones físicas o confort, los beneficios laborales y las relaciones interpersonales entre los trabajadores y la empresa.

Condiciones físicas y de confort

González (2011) manifiestan que: Son los que están relacionados a las condiciones de elementos tangibles como los son las estructuras de inmuebles en relación con el otorgamiento de estas en facilidades de las actividades de funciones laborales cotidianas. (pp.55)

Para que se pueda reforzar un poco mejor lo descrito por González (2011), se puede enfatizar, que el autor aduce que las condiciones físicas y confort, es la forma de cómo es que la empresa, brinda las condiciones ambientales tangibles más positivas para el trabajador en función de que este se sienta más cómodo laborando en el recinto correspondiente.

Beneficios laborales

Gonzales (2011) manifiesta que: Esta dimensión la encierran la compensación, las condiciones de mejora a través de las recompensas, el sueldo dado a los trabajadores, la promoción y el incentivo. Se hace referencia también a la importancia de los símbolos conductuales del status de reconocimiento laboral que tiene el individuo en su idiosincrasia humana dentro de la organización. (pp. 65).

Lo primordial de la teoría de Gonzales para el concepto de la dimensión beneficios laborales es que, se entiende a esta dimensión por todo estímulo físico o metafísico que realiza la institución para con el trabajador, entre esta teoría podemos rescatar los indicadores como lo son el sueldo, incentivos, desarrollo de carreras entre otros. Generalmente, se puede

decir que esta dimensión es la que más buscan los trabajadores para poder laborar satisfactoriamente, debido que es lo más rápido y palpable que puede interiorizar los trabajadores.

Relaciones interpersonales

Herzberg, citado en Gonzales (2011) explica que: Las relaciones cuando se dan de manera persona, generan un efecto complaciente entre ambas partes permitiendo así la confianza y credibilidad de las buenas relaciones” (pp. 89).

Este autor menciona que la satisfacción recae también en las buenas relaciones entre el personal de trabajo como también por parte de los supervisores de la empresa, a través de las capacidades del ser humano de la convivencia nos permite saber que tan satisfecho se encuentra, esta dimensión está ligada a lo que es el enfoque del clima laboral.

El autor Schwartz (2015) hace referencia que, teniendo satisfacción laboral dentro de una empresa, se garantiza el buen desempeño de los elementos humanos como organizacionales, debido a que todos tienen iniciativa en resolver los problemas y la realización de los objetivos compartidos.

Ponce (2012), manifiesta que:

La satisfacción laboral es importante debido a que los individuos pasan gran parte de su tiempo laborando y es necesario que tengan un efecto satisfactorio o placebo cuando realizan sus actividades en el trabajo, es por ello que estimularlas y gestionarlas por parte de los directivos es fundamental para que así se cree una mejor productividad (pp. 57).

El problema o interrogante que se quiere investigar es:

¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019?

Hernández, Fernández y Baptista. (2014) afirman que un trabajo de investigación debe tener una justificación aceptable debemos de poseer 3 de estos 5 criterios los cuales son, conveniencia, relevancia, aplicación, teoría, metodología.

La investigación es conveniente porque pretende establecer la relación entre ambas variables estudiadas, a través de la percepción de los trabajadores, este tipo de conveniencia directamente beneficia directamente al colegio San José, ya que conocerá en qué situación se encuentran ambas variables diagnosticados a través de niveles.

Posee relevancia social ya que este estudio beneficia a los colaboradores del colegio particular estudiado, ya que si los encargados conocen la realidad de la organización podrán realizar cambios que contribuirán en la mejora del ambiente de trabajo, que repercutirá directamente en el servicio brindado a los alumnos que son el futuro de la sociedad.

En el aspecto práctico se justifica, ya que se obtuvo información relevante en los resultados para la dirección de la organización, como objeto de estudio, permitiendo así en el futuro, aplicar nuevos cambios que avalen la mejora de las situaciones encontradas.

El presente trabajo de investigación presenta valor teórico puesto que ayuda a entender los conceptos relacionados de las dos variables de investigación, sintetizando la información obtenida de las mismas. Además, el estudio puede utilizarse como precedente en futuras investigaciones con un tema y enfoque similar.

La hipótesis del estudio queda planteada de la siguiente manera:

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la variable satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la variable satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular. San José Obrero de Chimbote 2019

Hipótesis Específicas

Hipótesis 1:

H1. El nivel de la cultura organizacional percibida por los trabajadores del colegio particular San José Obrero es favorable

H0 El nivel de la cultura organizacional percibida por los trabajadores del colegio particular San José Obrero es desfavorable

Hipótesis 2

H1 El nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero es alta.

H0 El nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero es baja.

Hipótesis 3

H1 Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio particular San José Obrero de Chimbote.

H0 No existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio particular San José Obrero de Chimbote.

Hipótesis 4

H1 Existe relación significativa entre cultura organizacional y las condiciones laborales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote.

H0 No existe relación significativa entre cultura organizacional y las condiciones laborales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote.

Hipótesis 5

H1 Existe relación significativa entre cultura organizacional y las relaciones interpersonales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote

H0 No existe relación significativa entre cultura organizacional y las relaciones interpersonales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote

Los objetivos de la investigación son:

General:

Determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Específicos:

- Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.

- Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

II. MÉTODO

1.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación presentó un diseño **no-experimental, transversal y correlacional**; que según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154-158), se considera no experimental porque evalúa las variables en el estado que se encuentran sin realizar manipulación alguna; transversal - correlacional, porque describe una relación las variables en un momento específico. En el presente estudio se busca demostrar una posible relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio privado San José Obrero

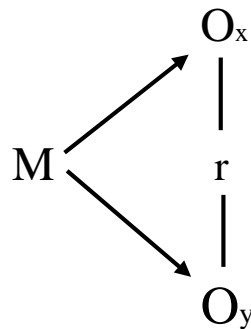


Figura 1: Diseño de Investigación Correlacional

Dónde:

M: Muestra de los trabajadores en del colegio particular San José Obrero

Ox: Observación de la Cultura organizacional

Oy: Observación de la Satisfacción Laboral

r: Grado de correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero.

2.2 Operacionalización de variables

Variable N° 1: Cultura organizacional

Variable N° 2: Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Cultura Organizacional	De lo propuesto por Schein (2010), se infiere que la cultura organizacional es el conjunto de valores necesidades, expectativas, creencias, políticas y las normas aceptadas y practicadas por los miembros de la organización. (p. 3).	La variable cultura organizacional se estimó mediante un cuestionario de 30 preguntas en el que se evaluó la percepción de los trabajadores ante los artefactos, valores y los supuestos básicos subyacentes de la empresa. Estas dimensiones se identificaron a través de la técnica de encuesta.	Artefactos	Comunicación	1 2 3	Ordinal Favorable: 111-150 Poco favorable: 71-110 Desfavorable: 30 - 70
				Infraestructura	4 5	
				Costumbres	6 7	
				Cultos	8 9	
				Celebraciones	10 11	
				Trabajo conjunto	12	
				Aparatos tecnológicos	13	
			Valores compartidos	Objetivos	18	
				Normas de conducta	19	

				Competencias	20	
				Reclutamiento	21	
				Reconocimiento	22 23	
			Supuestos básicos subyacentes	Respuesta a los problemas	24 25	
				Valores organizacionales	26 27	
				Inteligencia emocional	28 29	
					30	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	González (2011, p.56), sostiene que: “La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el colaborador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas”	Es el placer o la tranquilidad que posee el trabajador en sus centros laborales en función de lo que le puede brindar la empresa y la actitud que él tenga para hacerle frente. .	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1 – 2- 3-4	Ordinal Satisfecho 71-95 Medianamente satisfecho: 45-70 Insatisfecho: 19-44
				Limpieza e Higiene	5	
			Beneficios Laborales	Salarios	6-7-8	
				Líneas de Carrera	9-10-11	
				Estabilidad del puesto	12	
			Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13-14-15-16	
Comunicación	17-18-19					

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Lepkowski citado por Hernández, et. al. (2014), menciona que la población es un conjunto de elementos que se rigen por ciertas características similares que concuerdan con el objetivo del estudio.

La población del estudio se conformó por los trabajadores del Colegio Particular San José Obrero Chimbote durante el año 2019, siendo un total de 54 colaboradores.

Muestra

Hernández, et. al. (2014) la muestra es un subgrupo de elementos pertenecientes a un conjunto superior determinado por sus características similares, que se denomina población.

La muestra censal estuvo conformada por el total de la población, dado que cuenta con una cantidad reducida de elementos, siendo en total 54 colaboradores del Colegio particular San José Obrero la misma muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica a utilizar en el presente estudio es la encuesta; la cual consiste en la interrogación directa a la fuente primaria de información, con orientación a la recolección masiva de datos, los que serán plasmados directa o indirectamente por la unidad de investigación (Ballestrini, 2007, pp. 82).

Instrumentos

El instrumento que se empleó en la recolección de datos es el cuestionario: el cual consiste en un grupo de interrogantes cerradas con orientación positiva, negativa o neutra, respecto de la variable objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

a) Cuestionario de Cultura Organizacional

El instrumento ha sido adaptado de Miguel Ángel Salazar Valdez (2018), basada en la teoría de Schein (2010). Este cuestionario que consta de 30 reactivos, elaborado en

escalonamiento, teniendo como forma de respuesta las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1).

Este instrumento fue validado a juicio de tres expertos.

- Metodólogo:
- Experto en administración:
- Experto en Cultura organizacional:

El instrumento evalúa los siguientes factores:

- Artefactos
- Valores Compartidos:
- Supuestos básicos subyacentes

Finalmente, la cultura organizacional se medirá de la siguiente forma:

Tabla 1:

Medición de la cultura organizacional

Niveles	Puntaje
Favorable	111 - 150
Poco Favorable	71 - 110
Desfavorable	30 - 70

Elaboración Propia.

A su vez las dimensiones se evalúan de esta forma:

Tabla 2:

Medición de las dimensiones cultura organizacional

Niveles	Puntaje		
	Artefactos	Valores Compartidos	Supuestos básicos subyacentes
Favorable	49 – 65	38 - 50	26 - 35
Poco Favorable	31 – 48	24 - 37	16 - 25
Desfavorable	13 – 30	10 - 23	7 - 15

Elaboración propia.

Asimismo, se consideró la redacción de cada una de las preguntas y su contenido a través de la validación, Respecto a la confiabilidad del instrumento, se basó en una prueba estadística llamada el alfa de Cronbach, donde se tuvo que encuestar de manera piloto a 15 trabajadores que guarden similitud con el colegio San José Obrero, la aplicación fue en el Colegio Antonio Raimondi. Para el instrumento de la cultura organizacional en general se obtuvo un valor de 0.829, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación.

b) Cuestionario de Satisfacción Laboral

El instrumento ha sido adaptado de Esterlit Guevara (2018), basado en el autor Gómez, que consta de 19 reactivos, elaborado en escalonamiento, teniendo como forma de respuesta las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1).

Este instrumento fue validado a juicio de tres expertos.

- Metodólogo:
- Experto en administración:
- Experto en Satisfacción laboral:

El instrumento evalúa los siguientes factores:

- Condiciones físicas
- Beneficios laborales
- Relaciones interpersonales

Finalmente, la satisfacción laboral se medirá de la siguiente forma

Tabla 3:

Medición de satisfacción laboral

Niveles	Puntaje
Satisfecho	71 - 95
Medianamente Satisfecho	45 - 70
Insatisfecho	19 - 44

Elaboración Propia.

A su vez las dimensiones se evalúan de esta forma:

Tabla 4: *Medición de las dimensiones satisfacción laboral*

Niveles	Puntaje a nivel de dimensiones		
	Condiciones Físicas	Beneficios Laborales	Relaciones interpersonales
Satisfecho	20 - 25	26 - 35	26 - 35
Medianamente satisfecho	11 - 19	17 - 25	17 - 25
Insatisfecho	5 - 11	7 - 16	7 - 16

Elaboración Propia.

Asimismo, se consideró la redacción de cada una de las preguntas y su contenido a través de la validación, Respecto a la confiabilidad del instrumento, se basó en una prueba estadística llamada el alfa de Cronbach, donde se tuvo que encuestar de manera piloto a 15 trabajadores del colegio San José Obrero, la aplicación fue en el Colegio Antonio Raimondi. Para el instrumento satisfacción laboral en general se obtuvo un valor de 0.931 lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación.

2.5. Procedimientos

El proceso de recolección de datos se realizó través de primera mano por parte del investigador frente a la población (trabajadores).

El proceso de tratamiento de datos se realizó para la primera variable en la aplicación del cuestionario de la cultura organizacional aplicada a los trabajadores del colegio particular San José Obrero y otro cuestionario de la satisfacción laboral aplicado a la misma población, luego de ello se tabuló y se pasó a cotejar a través de un análisis descriptivo en tablas a través del programa Spss, luego de ello, se realizó a proseguir la redacción de conclusiones y recomendaciones.

2.6 Método de análisis de datos:

Se dio bajo el análisis cuantitativo.

- Análisis descriptivo.

Según la teoría de Hernández et. al. (2014), el análisis descriptivo es cuando se observa variables a través de sus diferencias significativas de grupo. Para poder realizar el análisis descriptivo, se dio las siguientes actividades: dar confiabilidad del instrumento, se aplicó el cuestionario a la muestra, se construyó tablas de distribución de frecuencia con su respectiva interpretación.

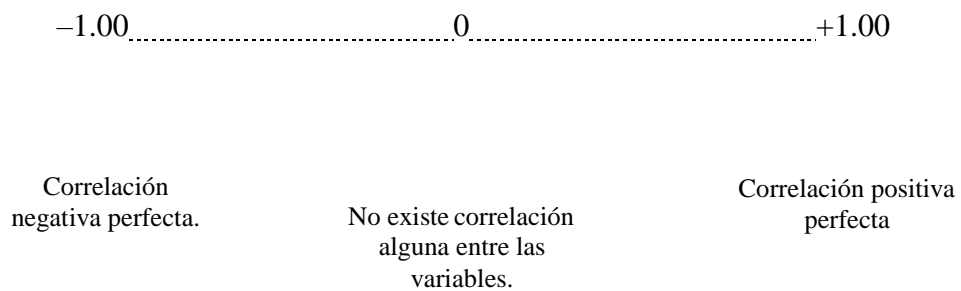
- Análisis inferencial.

El análisis inferencial es un análisis que se realiza a través de una teoría que respalda dicha evaluación, generalmente se utiliza para una investigación cuando esta va ser

contrastada para la hipótesis o para evaluar en qué grado de fuerza o de relación se encuentra las variables a las que se estudian. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011).

Se aplicó la prueba de modalidad de Rho de Spearman, siguiendo el siguiente criterio $p>0.05$ (la distribución de los datos es normal) y si $p<0.05$ (la distribución de los datos no es normal) y de este modo se determinó la prueba de contrastación de hipótesis más idónea a utilizar.

De acuerdo a Hernández, la correlación del coeficiente de Rho de Spearman.



2.7 Aspectos éticos

La investigadora se compromete a mostrar los datos reales en la apreciación de los encuestados, respetará el grado de confiabilidad, que se está mostrando, por parte de los colaboradores, manteniendo así el anonimato de los mismos.

III. RESULTADOS

3.1. Objetivo General. Determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Tabla 5: Relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019 a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,267
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,267	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Fuente: Base de datos del estudio.

Elaboración propia.

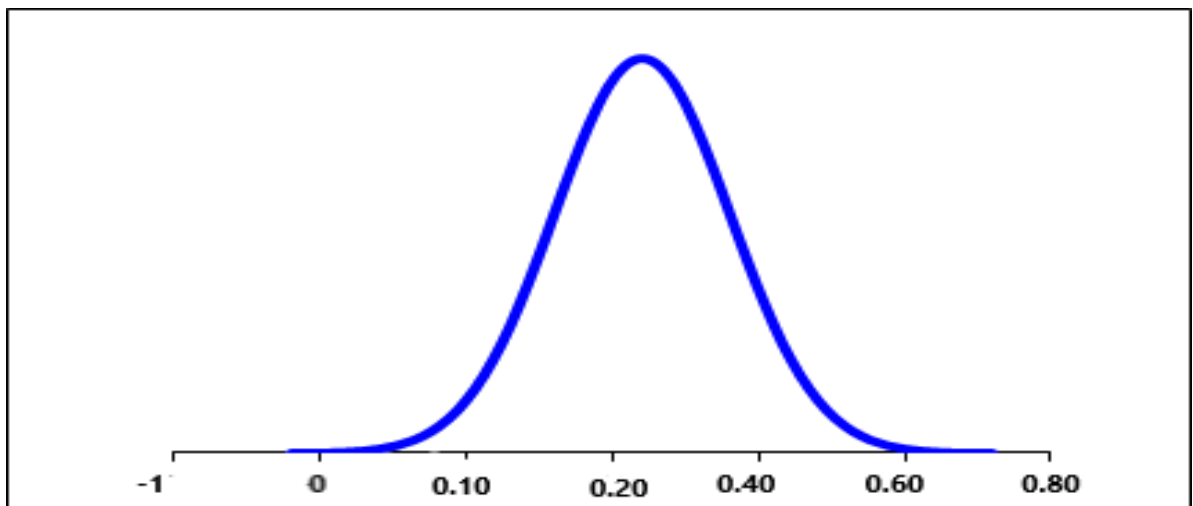


Figura 2: Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019

Descripción:

Se puede describir que se acepta la hipótesis de investigación, debido a que el resultado de la significancia bilateral para ambas variables arrojó un resultado de ,000, donde se puede afirmar que existe relaciona significativa entre ambas variables. El coeficiente de la prueba estadística arroja 0,267 lo cual nos deduce que la relación es moderada, donde se puede decir, que tiene cierta influencia la primera variable sobre la segunda.

3.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.

Tabla 6: Nivel de la Cultura Organizacional del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Nivel de la Cultura Organizacional	<i>f</i>	%
Favorable	17	31.5%
Poco Favorable	30	55.6%
Desfavorable	7	13%
TOTAL	54	100%

Fuente: Base de datos del estudio.

Elaboración propia.

Descripción:

Da como resultado que la variable cultura organizacional se ubica en un nivel poco favorable con 30 trabajadores, representado así el 55.6%, también 17 de los colaboradores encuestados la ubicaron en el nivel favorable con una representación de 31.5%, a su vez 7 trabajadores la ubicaron en el nivel desfavorable con 13%.

Tabla 7:

Nivel de las dimensiones de la cultura organizacional del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019

Nivel	Dimensiones de la Cultura Organizacional					
	Artefactos		Valores Compartidos		Supuestos Básicos S.	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Favorable	12	22.2	28	52.9	15	27.9
Poco Favorable	39	72.2	26	47.1	23	42.6
Desfavorable	3	5.6	0	00.0	16	29.5
Total	54	100	54	100	54	100

Fuente: Base de datos del estudio.

Elaboración propia.

Descripción:

- Da como resultado que la dimensión artefactos se encuentra en un nivel poco favorable con 39 trabajadores, representado así el 72.2%, también 12 de los colaboradores encuestados la ubicaron en el nivel favorable con una representación de 22.2%, a su vez 3 trabajadores la ubicaron en el nivel desfavorable con 5.6%, en la dimensión valores compartidos se encuentra en un nivel favorable con 28 colaboradores, representado así el 52.9%, también 26 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel poco favorable con una representación de 47.1%. Cabe destacar que ningún trabajador ubicó dicha dimensión en el nivel desfavorable. En la dimensión supuestos básicos subyacentes se ubica en un nivel poco favorable con 23 trabajadores, representado así el 42.6%, también 16 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel desfavorable con una representación de 29.6%, así mismo 15 de los miembros encuestados lo ubicaron en el nivel favorable representado con 27.9%.

3.2. Objetivo Especifico 2. Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.

Tabla 8:

Nivel de la satisfacción laboral del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Nivel de la Satisfacción laboral	<i>f</i>	%
Satisfecho	32	59.3%
Medianamente Satisfecho	22	40.7%
Insatisfecho	0	00%
TOTAL	54	100%

Fuente: Base de datos del estudio.

Elaboración propia.

Descripción:

- Se puede observar que la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel satisfecho con 32 trabajadores, representado así el 59.3%, también 22 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel poco satisfecho con una representación de 40.7%. Cabe destacar que ningún trabajador se sintió insatisfecho.

Tabla 9:

Nivel de la dimensión de la variable satisfacción laboral del colegio particular san José Obrero de Chimbote 2019.

Nivel	Dimensiones de la Satisfacción Laboral					
	Condiciones físicas		Beneficios laborales		Relaciones interpersonales.	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Satisfecho	6	11.1	21	38.9	43	79.6
Medianamente Satisfecho	48	88.9	33	61.1	1	1.9
Insatisfecho	0	5.6	0	00.0	10	18.5
Total	54	100	54	100	54	100

Fuente: Base de datos del estudio.

Descripción:

- Se puede mirar que la dimensión condiciones físicas de la variable satisfacción laboral, se ubica en un nivel medianamente satisfecho con 48 trabajadores, representado así el 88.9%, también 6 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel satisfecho con una representación de 11.1%. Cabe destacar que ningún trabajador se sintió insatisfecho. En la dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel medianamente satisfecho con 33 trabajadores, representado así el 61.1%, también 21 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel satisfecho con una representación de 38.9%. Cabe destacar que ningún trabajador se sintió insatisfecho. En la dimensión relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel satisfecho con 43 trabajadores, representado así el 79.6%, también 10 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel insatisfecho con una representación de 18.5%, así mismo un trabajador ubica a esta dimensión en el nivel medianamente satisfecho con 1.9%.

323. Objetivo específico 3. Establecer la relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Tabla 10:

Relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019 a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Condiciones Físicas
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Condiciones Físicas	Coefficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Fuente: Base de datos del estudio.

Elaboración propia.

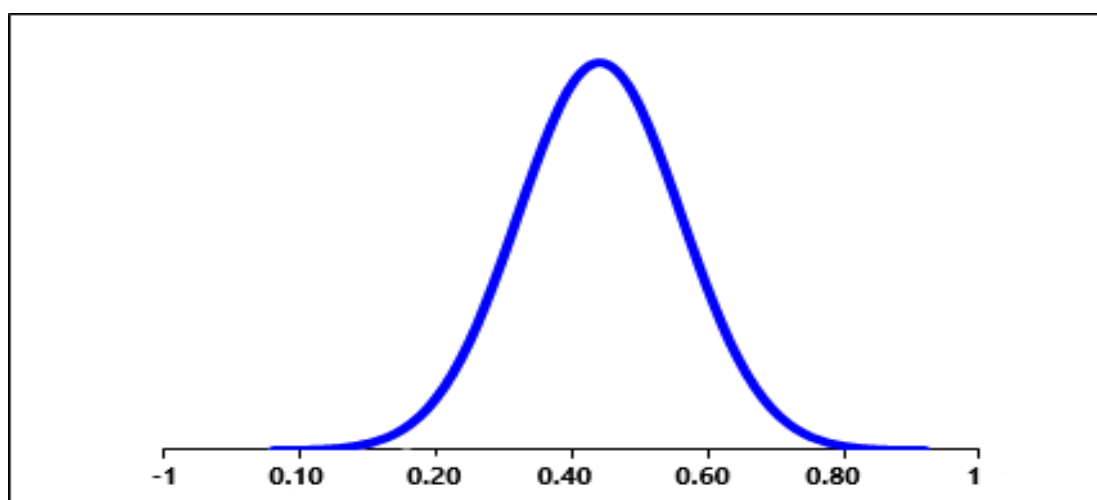


Figura 3: *Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y las condiciones físicas y confort del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019*

Descripción:

Se puede describir que se acepta la hipótesis de investigación debido a que el resultado de la significancia bilateral para la variable y la dimensión, arrojó un resultado de ,000, donde se puede afirmar que existe relación significativa. El coeficiente de la prueba estadística arroja 0,471 lo cual nos deduce, que la relación es media, donde se puede decir, que la cultura organizacional influye en la dimensión condiciones físicas.

324. Objetivo específico 4. Establecer la relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Tabla 11:

Relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman

Correlaciones				
			Cultura Organizacionales	Benéficos Laborales
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,098
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	54	54
	Beneficios Laborales	Coefficiente de correlación	,098	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

FUENTE: Base de datos del estudio.

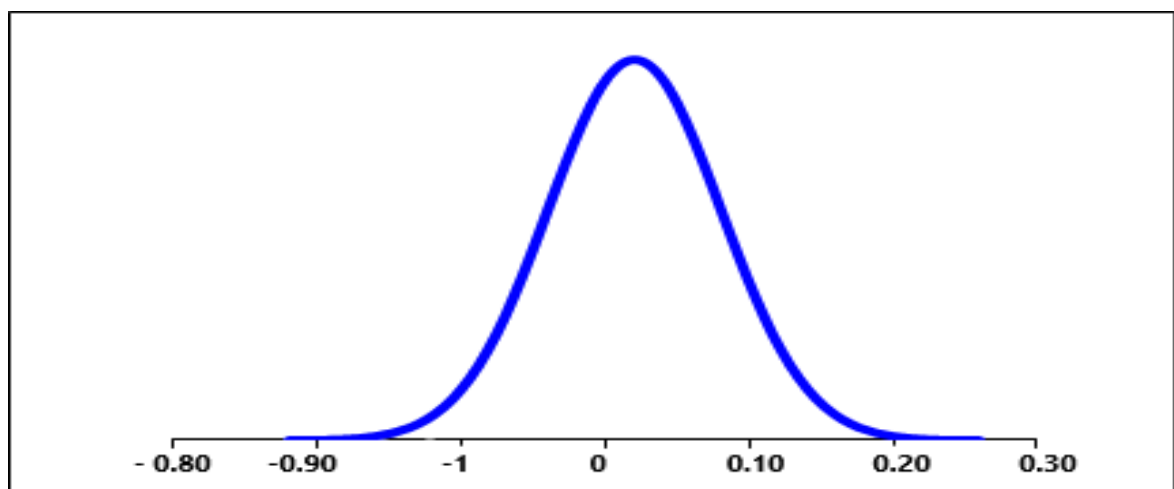


Figura 4:

Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y los beneficios laborales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.

Descripción:

Se puede describir que se acepta la hipótesis de investigación debido a que el resultado de la significancia bilateral para la variable y la dimensión, arrojó un resultado de ,000, donde se puede afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión beneficios laborales. El coeficiente de la prueba estadística arroja 0.096 lo cual deduce que la relación es baja moderada, donde se puede decir, que la cultura organizacional, tiene poca influencia en la dimensión beneficios laborales.

325. Objetivo específico 5. Establecer la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

Tabla 12:

Relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

*Fuente: Base de datos del estudio.
Elaboración propia.*

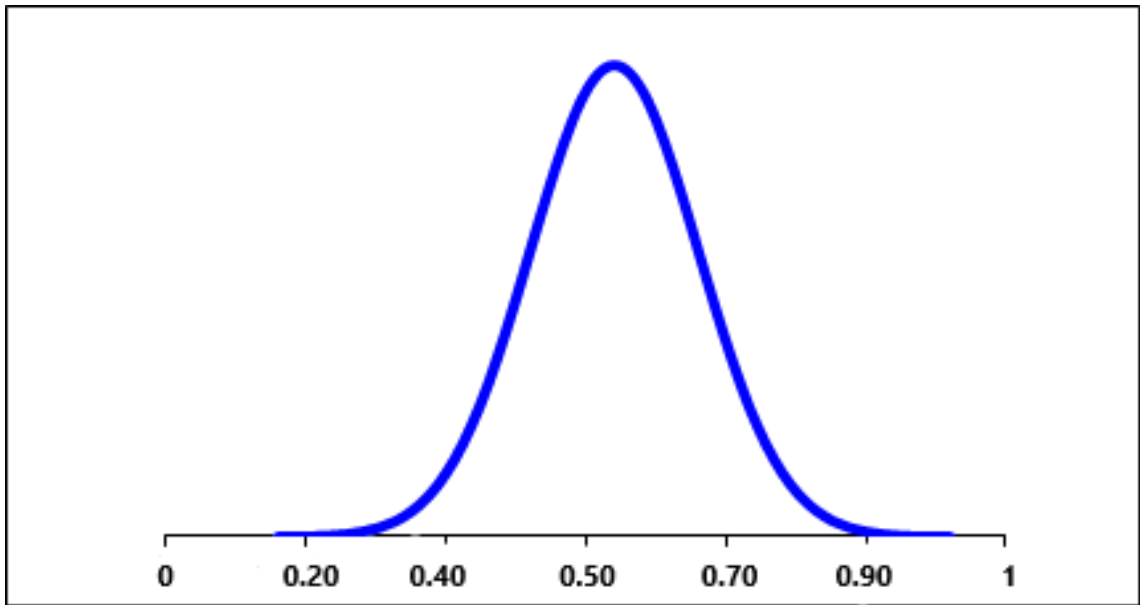


Figura 5:
*Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y las relaciones
interpersonales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019*

Descripción:

Se puede describir que se acepta la hipótesis de investigación, debido a que el resultado de la significancia bilateral para la variable y la dimensión, arrojó un resultado de ,000, donde se puede afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales. El coeficiente de la prueba estadística arroja 0.617 lo cual nos deduce que la relación es media, donde se puede decir que, mientras más favorable sea la cultura organizacional, influye ligeramente en la dimensión relaciones interpersonales.

IV. DISCUSIÓN

Para la discusión del objetivo específico 1, se puede observar en la tabla 2 el resultado arrojó que: la variable cultura organizacional se ubica en un nivel poco favorable con 30 trabajadores, representado así el 55.6%, se puede ver identificado de manera tenue con los encontrados en la investigación de Beltrán, y Rodríguez (2014), que concluyó: El mundo contemporáneo requiere de organizaciones e instituciones consolidadas, con capacidad para alcanzar adecuadamente su misión y visión, en donde el recurso humano tiene un rol fundamental. El grado de correlación entre ambas variables de acorde al coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.76, siendo altamente relacionable.

Se llega a la conclusión que la cultura organizacional del Centro Educativo San José Obrero es poco favorable, esto es ocasionado por el poco interés que se le da, dándole importancia a otros factores como los económicos, descuidando el valor de la institución.

Estas afirmaciones dadas después de discutir el objetivo específico primero, se pueden ver contrastadas y rechazadas en lo encontrado por Walentynowicz (2014), quien en su estudio demostró que la cultura organizacional, es importante a la hora de hacerse presente en sus trabajadores, ya que, si se tiene presente y se vive una cultura organizacional dentro de sus elementos humanos, estos garantizan el éxito de la empresa por el grado de compromiso arraigado al mismo.

Aquí podemos ver que la presente investigación no guarda relación directa con lo expuesto en los resultados de Walentynowicz, es por ello, que se puede afirmar que el colegio San José Obrero, no aplica una cultura organizativa lean, lo cual no garantiza en su ejecución gerencial el éxito de la empresa.

Para la discusión del objetivo específico 2, se puede observar los resultados de la tabla 4, donde la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel satisfecho con 32 trabajadores, representado así el 59.3%. Cabe destacar que ningún trabajador se sintió insatisfecho. Estos resultados se pueden ver rechazados con los encontrados en la investigación de Guevara (2019) que concluyó:

Se identificó el nivel de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Veá Chimbote donde estos a través de una encuesta la ubican en el nivel avorable con 39%, y favorable con 39%, mostrándose una paridad entre los porcentajes,

dándonos a entender que existe diversa idiosincrasia y exigencias de necesidad distintas entre los trabajadores de Plaza Vea.

Se puede concluir que el resultado presentado en la institución educativa cumple con la satisfacción de los colaboradores dentro de la organización, esto se debe, a la buena gestión, que se realiza, donde se practica un buen reconocimiento a los colaboradores, un adecuado incremento en sus sueldos, motivándolos a realizar sus labores con entusiasmo y de esta manera reflejada en el servicio que presta a la comunidad.

A su vez Arun (2019), en su artículo científico titulado “Satisfacción laboral entre profesores escolares del distrito de Coimbatore”. Encontró que el nivel de satisfacción laboral entre los maestros de escuela es promedio. La satisfacción laboral denota a una persona sentimiento de satisfacción en el trabajo, que se convierte en una motivación para trabajar. No es la autosatisfacción, la alegría o la satisfacción personal, sino satisfacción en el trabajo.

Lo mencionado en Arun se puede ver rechazado de manera categórica por los resultados de la presente investigación; ya que los docentes del colegio San José Obrero, poseen una satisfacción laboral, por sentirse a gusto dentro de las áreas de trabajo, y motivados por la parte económica, es ahí donde se puede afirmar, que el colegio a través de sus direcciones gerenciales enfoca esfuerzos conjuntos para mantener la satisfacción laboral de manera adecuada en sus trabajadores, a través también de la predisposición del mismo para sentirse satisfecho.

Lo expuesto en el párrafo anterior, se puede ver reafirmado en el autor Schwartz (2015), hace referencia que poseyendo satisfacción laboral el trabajador, se garantiza el buen desempeño de los elementos humanos como organizacionales, debido a que todos tienen iniciativa frente a su propio trabajo.

Para la discusión del objetivo específico 3, se puede observar los resultados de la tabla 6, nos muestra el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión condiciones físicas es de 0,471 lo cual arroja un grado de relación media, donde se puede decir, que mientras más favorable sea la cultura organizacional a través de las vivencias de sus trabajadores y cómo es que comparten la personalidad de la organización en sus valores, normas y filosofía, más buena será la

satisfacción de los trabajadores en las condiciones físicas de la institución, ya que presentarán una predisposición a la aceptación de cualquier espacio físico presentado, ya que poseen la contingencia de una buena cultura organizacional, aceptando a la organización tal y cual es.

Lo mencionado en el párrafo de arriba se puede ver afirmado de alguna manera con lo encontrado en Suifan (2019), concluyó: los resultados del análisis indicaron que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Esto se puede ver afirmado dentro del colegio San José Obrero; se siente comprometido por la cultura que posee a pesar, de que ésta no sea excelente, pero permitiendo dar pie a la aceptación de cualquier tipo de condiciones físicas, que le ofrezca la institución.

Para la discusión del objetivo específico 4, se puede mencionar los resultados de la tabla 7, donde se muestra que el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión beneficios laborales es de 0,096 lo cual arroja un grado de relación baja moderado, donde se puede decir, que aun si fuera más favorable la cultura organizacional, los beneficios laborales dentro de la empresa solo serán un poco más buenos.

Lo encontrado en la tabla 7, se contrasta de manera directa, con la investigación de Mhamed (2017) que llegó a las siguientes conclusiones: el entorno empresarial en los países en desarrollo como Bosnia se caracteriza por tasas más altas de desempleo. Uno de los factores relevantes que podrían conducir a tal hecho es la conciencia débil o incluso el despido de la cultura organizacional en el lugar de trabajo. Considerando el papel inevitable de la cultura, habrá una tendencia muy relevante que hará que los trabajadores tengan una actitud de satisfacción laboral frente a sus condiciones laborales.

Se puede observar que la idiosincrasia de Chimbote con la de Bosnia es distinta, ya que la institución educativa estudiada, se muestra una cultura organizacional con una leve relación en la satisfacción de las condiciones laborales, sin embargo, no es fuerte debido, a que los colaboradores a comparación con los de Bosnia no creen que poseyendo una buena cultura organizacional, mejor serán sus condiciones laborales, cuando el trabajador ya vive de una buena manera su cultura organizacional dentro del colegio.

Para la discusión del objetivo específico 5, se pueden mencionar los resultados encontrados en la tabla 8 donde muestra que el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión relaciones interpersonales es de 0,617 lo cual arroja un grado de relación media, donde se puede decir que, influye ligeramente en la dimensión relaciones interpersonales.

Se puede deducir que según los colaboradores del Colegio San José Obrero afirman que mientras mejor cohesión dentro de la cultura organizacional al compartir una idea grupal de vivencia en los valores, filosofía, normas, historia, dentro de la empresa, mejor será congeniar dentro de la interacción con los compañeros, generando así similitud de comportamiento y pensamiento, dejando de lado la discrepancia de caracteres.

Esto se apoya lo dicho por Ponce (2012) que la satisfacción laboral es importante debido a que los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en sus centros laborales y es necesario que sientan gusto al realizar su trabajo.

Para poder discutir el objetivo general es necesario mencionar los resultados dados en la tabla 1 donde nos muestra que el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para ambas variables (cultura organizacional y satisfacción laboral) es de 0,267 lo cual arroja un grado de relación moderada de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1, será mayor la relación existente, donde se puede decir que, mientras mejor sea la cultura organizacional, de alguna manera mejor será la satisfacción laboral.

Esto encontrado se puede ver identificado en Janicijevic (2017), donde concluye que el nivel de satisfacción laboral de los empleados varía de manera sistemática y significativa en los diferentes tipos de cultura organizacional, lo que demuestra que la cultura organizacional es un factor de satisfacción laboral; y que la cultura organizacional no impacta el nivel de satisfacción laboral al armonizar con las necesidades de los empleados sino a través del contenido de sus valores y normas.

Es por ello que después de haber lectorado los dos resultados se pueden concluir que la cultura organizacional, esta lograda y relacionada entre sí, dentro del colegio San José Obrero, y esto se debe a que ambas variables guardan características similares, dentro de su evaluación, donde se puede decir, que la cultura condiciona al trabajador a través de su

vivencia a sentirse más satisfecho en su centro de labores, lo que pasa con el colegio evaluado.

Lo mencionado anteriormente en la conclusión se puede ver confirmado en Belias (2014), donde concluyó la cultura organizacional se refiere a una serie de actitudes y comportamientos adoptados por los empleados de una determinada organización, que afectan su función y su bienestar total. La satisfacción laboral se refiere a las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral, relaciones entre colegas, ganancias y oportunidades de promoción. La revisión muestra que los fenómenos contemporáneos relacionados con el trabajo, como la satisfacción laboral, están relacionados con sus percepciones de su entorno de trabajo, relaciones con colegas, objetivos y estrategias de la institución y criterios de éxito.

Pudiendo inferir que el colegio San José Obrero, tiene garantizado el éxito debido a la relación que guarda su cultura organizacional con la satisfacción laboral dentro de las vivencias laborales., aceptando así la hipótesis de investigación.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determina que la relación entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral dentro del Colegio San José Obrero de Chimbote, es de nivel moderado con 0,267, donde se puede decir la cultura organizacional esta lograda y relacionada entre sí con la satisfacción laboral dentro del colegio San José Obrero, y esto se debe a que ambas variables guardan características similares dentro de su evaluación donde se puede decir que la cultura condiciona al trabajador a través de su vivencia a sentirse más satisfecho en su centro de labores.

Segunda: El nivel de la cultura organizacional percibida por el personal del colegio particular San José obrero de la ciudad de Chimbote 2019, es poco favorable, esto genera que los trabajadores desconozcan la misión, visión, valores, etc., no se identifiquen con la institución, estén desalentados en la participación de las actividades institucionales.

Tercera: El nivel de la satisfacción laboral percibida por el personal del colegio particular San José obrero de la ciudad de Chimbote 2019, es satisfecho, esto significa, que los colaboradores realizan sus actividades muy incentivadas, con buena predisposición y gustosas de participar en todas las reuniones pertinentes.

Cuarta: La relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, se deduce que la relación es media, esto ocasiona que, se está trabajando en fortalecer los valores, visión, misión, objetivos, entre otros; en los colaboradores, también las instalaciones del colegio han sido mejoradas para el buen servicio del alumnado.

Quinta: La relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, es baja moderada, esto genera que los trabajadores realicen sus actividades de manera desmotivada, lo hagan por cumplir y recibir una remuneración mensualmente.

Sexta: La relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, es media, esto da a entender, que los trabajadores formen pequeños grupos con las personas que simpatizan, y no confraternicen con los demás, provocando divisionismos y enemistades entre ellos, ocasionando que su desempeño laboral se vea afectado en algunos casos.

Séptima La relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, es moderada, esto significa que la cultura condiciona al trabajador a través de su vivencia a sentirse más satisfecho en su centro de labores.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la directora del colegio San José Obrero de la ciudad de Chimbote mejorar la cultura organizacional realizando reuniones con los colaboradores, donde les informe la historia, visión, misión, valores, las normas y reglas entre otras; y los incentive a conocer sobre la institución donde laboran.

Segunda: Se recomienda a la directora del colegio San José Obrero de la ciudad de Chimbote: Que siga incentivando a su personal en las diversas actividades extra laborales como olimpiadas, charlas, reuniones de compartir y brindándoles como hasta el momento, un trato adecuado, valorándolos y estimulándolos a mejorar siempre.

Tercera: Se recomienda a la directora del colegio San José Obrero de la ciudad de Chimbote que fortalezca toda la parte informativa de la institución con sus colaboradores realizando charlas retroalimentadas trimestrales donde se escuche a los trabajadores con sus inquietudes para ser solucionadas y que siga realizando las mejoras en las instalaciones y brindar una buena enseñanza a los estudiantes.

Cuarta: Se recomienda a la directora del colegio San José Obrero de la ciudad de Chimbote Que al personal contratado como estable se le brinde las facilidades para que continúen superándose intelectualmente y de esta manera se ofrezca una enseñanza de calidad.

Quinta: Se recomienda a la directora del colegio San José Obrero de la ciudad de Chimbote actividades recreativas donde se confraternicen entre trabajadores (reuniones, paseos, etc.) para contrarrestar las posibles enemistades o divisionismo.

Sexta: Se recomienda a la promotoría y directora del colegio San José Obrero de la ciudad de Chimbote, mejorar el ambiente laboral para que sea agradable donde los trabajadores estén a gusto y puedan desenvolverse en sus diversas actividades, confraternicen y se llegue hacer una gran familia institucional.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Edit. Nelson Education. Usa
- Arun, L. (2019). *Job satisfaction among school teachers in the Coimbatore district*. International Multidisciplinary Research, 56, 67-68
- Ballestrini, M. (2007). *Metodología de la investigación, guía práctica*. México: Editorial Trias.
- Belias, L. (2014). *Organizational culture and job satisfaction: a review*. International Management and Marketing. 34, 34-56
- Beltrán, J. y Rodríguez, L. (2014), *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Bremer, M. (2012). *Organizational Culture Change: Unleashing your Organization's Potential in Circles of 10*. Eloisa. Usa.
- Chaudhary, L. (2018). *Measurement of the impact of organizational culture on creativity in higher education*. Quality Assurance in Education, 56, 78-79
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Exito en las Organizaciones* (Segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill
- Doshi, J. y McGregor G. (2015). *Primed to Perform: How to Build the Highest Performing Cultures Through the Science of Total Motivation*. Timusa. Usa
- Gálvez, G., García, R. y López, W. (2017). *Organizational culture and job satisfaction: Psychometric properties of a scale in fitness centers*. Innovacion Carsing. 34, 67 - 78
- González, M. (2011). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. (2 a ed). España, Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Grant, A. (2017). *Originals: How Non-Conformists Move the World* Eloisa. Usa.

- Guevara, E. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores de Plaza Vea Chimbote 2019*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote
- Guzmán, K. (2013). *Satisfacción laboral en las empresas*. Edit. Limusa
- Hellriegel y Slocum. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a. ed.). Mexico. from http://www.academia.edu/8443802/2a._ed._COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación* (6°ed.). México D.F.: INTERAMERICANA EDITORES. S.DE C. V.
- Janicijevic, V. (2017). *The influence of organizational culture on job satisfaction*. Ekonomski anali. 67, 56-78.
- Kaur, G. (2018). *Study of the level of job satisfaction of government and private secondary school teachers in Punjab*. International Journal of Current Research and Modern Education, 45, 89-90.
- Kegan, R. (2016) *An Everyone Culture: Becoming a Deliberately Developmental Organization*. (5 ed.). Jhon Wiley and sons, Inc.: USA.
- McCord, P. (2019). *Powerful: Building a Culture of Freedom and Responsibility*. Timusa. Usa.
- Mhamed, J. (2017). *Organizational culture and job satisfaction*. Sarajevo International University. 36, 34-39.
- Moreno, J. y Wong, R. (2018). *Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018*. Innovación estratégica, 80, 67 - 68,
- Nam, D. y Kim, Y. (2017). *Organizational influences of culture characteristics in the employment attitudes of members of the organization in the semiconductor industry*. Elsevier, 56, 67-68
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y*

elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Osbourne, R. (2015). *Job Satisfaction: Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-being*. Nova Science Publishers, Incorporated. Usa.

Polanco, C. (2014). *Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes en el Instituto Tecnológico de Administración de Empresas de la ciudad de San Pedro Sula Cortes*. Licenciatura. Universidad Pedagógica Francisco Morazan. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-los-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes//>

Ponce, S. (2012). *Administración del personal sueldos y salarios*. (3^a ed) México

Robbins y Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). (P. Educación, Ed.) Mexico.

Saha, J. (2018), Organizational culture as a moderator between affective engagement and job satisfaction: empirical evidence of public sector companies in India. *International Journal of Public Sector Management*. 45, 175-18.

Sánchez, L. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (tesis de maestría). Universidad San Pedro.

Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. (4 ed.). Jhon Wiley and sons, Inc.: USA.

Shane, J., Desselle, S, Brienna J. and Lui D. (2017). *Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by teachers in US pharmacy colleges and schools*. UU. Elsevier, 56, 345-346

Suifan, G. (2019). *The relationship between organizational culture and organizational commitment*. *Modern Applied Science*, 45, 78-79

Schwartz, B. (2015). *Why We Work*. Edit. Ted Books. Usa

Universidad de Bio Bio (2016). Estudio de la cultura organizacional en centros educativos de nivel secundario. *Revista Innova* 34, 67 – 68.

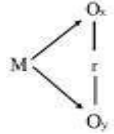
Walentynowicz, L. (2014). *The organizational culture read as an example of a positive organizational culture*. University of Gdansk, 24, 56-67

Zumaeta, R. (2015). *Cultura Organizacional y la satisfacción laboral en los colegios peruanos*. (tesis de maestría). Universidad Privada del Norte.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia Lógica

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE (S)	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL (Variables y dimensiones)	METODOLOGÍA
FORMULACIÓN DE PROBLEMA GENERAL	GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		V1: Cultura organizacional	TIPO DE ESTUDIO Descriptivo – Correlacional
<i>¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019?</i>	Determinar la relación entre el cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la variable satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019	Cultura Organizacional	Artefactos Valores Compartidos Supuestos básicos subyacentes	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental , transversal  Figura 1 diseño de investigación correlacional Dónde: M: Muestra de los trabajadores del colegio particular San José Obrero Ox: Observación de la Cultura organizacional Oy: Observación de la Satisfacción Laboral r: Correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero.

	ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		V. 2: Satisfacción Laboral Condiciones físicas y de confort Beneficios laborales Relaciones interpersonales	POBLACIÓN Y MUESTRA Población La población serán los 54 Colaboradores del Colegio Particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019 Muestra Censal La muestra será la misma cantidad de la población, al ser una cantidad manejable para el estudio, los 54 colaboradores del Colegio Particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019
	Objetivo Especifico 1 Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019. Objetivo Especifico 2 Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio	Hipótesis 1: H1. El nivel de la cultura organizacional percibida por los trabajadores del colegio particular San José Obrero es favorable Hipótesis 2 H1 El nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José	Satisfacción Laboral		TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Para las dos variables: Encuesta INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Para las dos variables: Cuestionario con escala de Likert: Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	<p>particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.</p> <p>Objetivo Específico 3</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019</p> <p>Objetivo Específico 4</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019</p> <p>Objetivo Específico 5</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019</p>	<p>Obrero es satisfactorio.</p> <p>Hipótesis 3</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del Colegio particular San José Obrero de Chimbote.</p> <p>Hipótesis 4</p> <p>H1 Existe relación significativa entre cultura organizacional y las condiciones laborales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote.</p> <p>Hipótesis 5</p> <p>H1 Existe relación significativa entre cultura organizacional y las relaciones interpersonales del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2</p>			<p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo de las variables con sus respectivos, dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL</p> <p>Para la contrastación de hipótesis, se empleará el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman, por tratarse de variables cuantitativas ordinales.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2 - Instrumento de recolección de datos 1 cultura organizacional

Estamos desarrollando una investigación universitaria sobre la cultura organizacional en el Colegio Particular San José Obrero; en tal sentido, nos sería de gran ayuda recabar su opinión sobre este tema. Sólo debe marcar con una “X” la respuesta que crea conveniente con base a los criterios descritos a continuación:

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

Cultura organizacional							
Dimensiones	N° ítem	Indicadores	1	2	3	4	5
Artefactos	I. Comunicación						
	1	Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.					
	2	Logra establecer una comunicación directa con su jefe.					
	3	Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.					
	II. Infraestructura						
	4	La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos					
	5	Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.					
	III. Costumbres						
	6	Los trabajadores de la institución de salud cuentan con un uniforme distintivo.					
	7	Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.					
	IV. Cultos						
	8	El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.					
	9	Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.					
	V. Celebraciones						
	10	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.					
11	Se considera importante participar en las celebraciones de la institución.						
VI. Trabajo conjunto							
12	Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.						
VII. Aparatos tecnológicos							
13	Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida amistad por medio de las redes sociales.						
Valores compartidos	VIII. Misión						
	14	Reconozco la misión de la institución educativa y la pongo en práctica.					
	IX. Visión						
	15	Trabajo activamente por concretar la visión institucional.					
X. Liderazgo							

	1 6	Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.						
	1 7	Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.						
	XI. Objetivos							
	1 8	Conozco ampliamente los objetivos de la institución						
	XII. Normas de conducta							
	1 9	Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.						
	XIII. Competencias							
	2 0	Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias						
	XIV. Reclutamiento							
	2 1	La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.						
	XV. Reconocimientos							
	2 2	En la institución se valora el desempeño de los trabajadores						
	2 3	Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.						
	Supuestos básicos subyacentes	XVI. Respuesta a los problemas						
		2 4	Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.					
2 5		Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.						
XVII. Valores organizacionales								
2 6		Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.						
2 7		Ser responsables, puntuales y solidarios es imprescindible en nuestra institución.						
XVIII. Inteligencia emocional								
2 8		Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.						
2 9		Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.						
3 0	Expreso con libertad mi estado de ánimo.							

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos 2 satisfacción laboral.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de la satisfacción laboral. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra usted sobre la satisfacción que posee en el trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?					
2. ¿Considera Ud. que la empresa tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?					
3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?					
4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?					
5. ¿Cree Ud. que la empresa mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?					
6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?					
7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a las ganancias de la empresa					
8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras empresas?					

9. ¿Cree Ud. que la empresa le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?					
10. ¿Cree Ud. que la empresa promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?					
11. ¿Cree Ud. que la empresa reconoce al personal con estudios superiores?					
12. ¿Cree Ud. que en la empresa existe estabilidad laboral?					
13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?					
14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?					
15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?					
16. ¿Cree Ud. que la empresa motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?					
17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?					
18. ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?					
19. ¿Cree que la empresa brinda suficiente información sobre las capacitaciones?					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional
Autores:	Miguel Ángel Salazar Valdez
Año de edición:	2018
Adaptación	Bricia Monroy Huamanchumo
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Artefactos – D2: Valores compartidos – D3: Supuestos básicos subyacentes
Ámbito de aplicación:	Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable cultura organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.829$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 30 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: <input type="checkbox"/> D1: Artefactos (13 ítems) <input type="checkbox"/> D2: Valores compartidos (10 ítems) <input type="checkbox"/> D3: Supuestos básicos subyacentes (7 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías:	Desfavorable 30 - 70 Poco Favorable 71 - 110 Favorable - 111 - 150

Ficha técnica:							
Nombre:	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral						
Autores:	Esterlit Guevara						
Año de edición:	(2018).						
Adaptación	Bricia Monroy Huamanchumo						
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Condiciones Físicas – D2: Beneficios Laborales – D3: Relaciones Interpersonales 						
Ámbito de aplicación:	Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019						
Administración:	Individual y colectiva						
Duración:	30 minutos (aproximadamente)						
Objetivo:	Evaluar la variable Satisfacción Laboral en forma global y sus dimensiones.						
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.						
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.931$						
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 19 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> D1: Condiciones Físicas (5 ítems) <input type="checkbox"/> D2: Beneficios Laborales (7 ítems) <input type="checkbox"/> D3: Relaciones Interpersonales (7 ítems) 						
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)						
Categorías :	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Insatisfecho</td> <td style="width: 50%;">19 - 44</td> </tr> <tr> <td>Medianamente Satisfecho</td> <td>45 - 70</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho</td> <td>71 - 95</td> </tr> </table>	Insatisfecho	19 - 44	Medianamente Satisfecho	45 - 70	Satisfecho	71 - 95
Insatisfecho	19 - 44						
Medianamente Satisfecho	45 - 70						
Satisfecho	71 - 95						

ANEXO 3: Validez y Confiabilidad



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

AUTORA: Bricia Monroy Huamanchumo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Artefactos	Comunicación	Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.								X		X		X		
			Logra establecer una comunicación directa con su jefe.								X		X		X		
			Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.								X		X		X		
		La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos								X		X		X			

		Infraestructura	Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.								X		X		X		
		Costumbres	Los trabajadores de la institución de salud cuentan con un uniforme distintivo.								X		X		X		
			Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.									X		X		X	
		Cultos	El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.							X			X		X		
			Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.									X		X		X	
		Celebraciones	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.								X		X		X		
			Se considera importante participar en las celebraciones de la institución.									X		X		X	

		Trabajo conjunto	Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.							X		X		X				
		Aparatos Tecnológicos	Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida amistad por medio de las redes sociales.								X		X		X			
	Valores Compartidos	Misión	Reconozco la misión de la institución educativa y la pongo en práctica.								X		X		X			
		Visión	Trabajo activamente por concretar la visión institucional.								X		X		X			
		Liderazgo	Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.									X		X		X		
			Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.									X		X		X		
									X									

		Objetivos	Conozco ampliamente los objetivos de la institución							X		X		X		
		Normas de conducta	Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.							X		X		X		
		Competencias	Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias							X		X		X		
		Reclutamiento	La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.							X		X		X		
		Reconocimiento	En la institución se valora el desempeño de los trabajadores							X		X		X		
			Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.								X		X		X	
			Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.							X		X		X		

		Respuesta a los problemas	Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.								X		X		X		
Supuestos básicos subyacentes	Valores organizacionales		Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.								X		X		X		
			Ser responsables, puntuales y solidarios es imprescindible en nuestra institución-								X		X		X		
	Inteligencia emocional		Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.							X		X		X			
			Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.							X		X		X			
			Expreso con libertad mi estado de ánimo.							X		X		X			



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI: 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura Organizacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI: 02855165

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.
AUTORA: Bricia Monroy Huamanchumo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?						X			X		X		X		
			2. ¿Considera Ud. que la empresa tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?									X		X		X		
			3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?									X		X		X		
			4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?									X		X		X		
		Limpieza e Higiene	5. ¿Cree Ud. que la empresa mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?									X		X		X		
	Beneficios Laborales		6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?								X		X		X			

		Salarios	7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a las ganancias de la empresa?									X		X		X		
			8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras empresas?									X		X		X		
		Líneas de Carrera	9. ¿Cree Ud. que la empresa le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?									X		X		X		
			10. ¿Cree Ud. que la empresa promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?									X		X		X		
			11. ¿Cree Ud. que la empresa reconoce al personal con estudios superiores?									X		X		X		
		Estabilidad de puesto	12. ¿Cree Ud. que en la empresa existe estabilidad laboral?									X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?							X		X		X		X		
			14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?									X		X		X		
			15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?									X		X		X		
			16. ¿Cree Ud. que la empresa motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?									X		X		X		

			17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?							X		X		X		
		Comunicación	18. ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?							X		X		X		
			19. ¿Cree que la empresa brinda suficiente información sobre las capacitaciones?							X		X		X		



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI: 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI: 02855165

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.
AUTORA: Bricia Monroy Huamanchumo

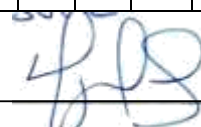
Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Cultura Organizacional	Artefactos	Comunicación	Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.						X				X		X		X		
			Logra establecer una comunicación directa con su jefe.										X		X		X		
			Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.										X		X		X		
		Infraestructura	La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos										X		X		X		
			Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.										X		X		X		

		Costumbres	Los trabajadores de la institución de salud cuentan con un uniforme distintivo.							X		X		X			
			Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.								X		X		X		
		Cultos	El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.								X		X		X		
			Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.								X		X		X		
		Celebraciones	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.								X		X		X		
			Se considera importante participar en las celebraciones de la institución.								X		X		X		
		Trabajo conjunto	Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.								X		X		X		

		Aparatos Tecnológicos	Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida amistad por medio de las redes sociales.									X		X		X		
Valores Compartidos		Misión	Reconozco la misión de la institución educativa y la pongo en práctica.									X		X		X		
		Visión	Trabajo activamente por concretar la visión institucional.									X		X		X		
		Liderazgo	Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.							X		X		X		X		
			Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.								X		X		X			
		Objetivos	Conozco ampliamente los objetivos de la institución									X		X		X		
		Normas de conducta	Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.									X		X		X		

		Competencias	Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias								X		X		X			
		Reclutamiento	La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.									X		X		X		
		Reconocimiento	En la institución se valora el desempeño de los trabajadores										X		X		X	
			Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.										X		X		X	
	Supuestos básicos subyacentes	Respuesta a los problemas	Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.									X		X		X		
			Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.										X		X		X	
			Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.										X		X		X	

		Valores organizacionales	Ser responsables, puntuales y solidarios es imprescindible en nuestra institución-								X		X		X		
		Inteligencia emocional	Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.								X		X		X		
			Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.								X		X		X		
			Expreso con libertad mi estado de ánimo.								X		X		X		



Mgtr. Sonia Aguilar Sánchez

DNI: 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura Organizacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI: 32969014

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

AUTORA: Bricia Monroy Huamanchumo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?						X		X		X		X		
			2. ¿Considera Ud. que la empresa tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?								X		X		X		
			3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?								X		X		X		
			4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?								X		X		X		
		Limpieza e Higiene	5. ¿Cree Ud. que la empresa mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?								X		X		X		
	Beneficios Laborales		6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?						X		X		X		X		

		Salarios	7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a las ganancias de la empresa?									X		X		X			
			8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras empresas?										X		X		X		
		Líneas de Carrera	9. ¿Cree Ud. que la empresa le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?										X		X		X		
			10. ¿Cree Ud. que la empresa promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?										X		X		X		
			11. ¿Cree Ud. que la empresa reconoce al personal con estudios superiores?										X		X		X		
		Estabilidad de puesto	12. ¿Cree Ud. que en la empresa existe estabilidad laboral?										X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?							X		X		X		X			
			14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?							X		X		X		X			
			15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?										X		X		X		
			16. ¿Cree Ud. que la empresa motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?										X		X		X		

		Comunicación	17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?								X		X		X		
			18. ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?								X		X		X		
			19. ¿Cree que la empresa brinda suficiente información sobre las capacitaciones?								X		X		X		


 Mgtr. Sonia Aguiar Sánchez

DNI: 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI: 32969014

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.
AUTORA: Bricia Monroy Huamanchumo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Cultura Organizacional	Artefactos	Comunicación	Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.						X				X		X		X		
			Logra establecer una comunicación directa con su jefe.										X		X		X		
			Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.										X		X		X		
		Infraestructura	La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos										X		X		X		
			Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.										X		X		X		

		Costumbres	Los trabajadores de la institución de salud cuentan con un uniforme distintivo.							X		X		X			
			Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.								X		X		X		
		Cultos	El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.								X		X		X		
			Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.								X		X		X		
		Celebraciones	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.								X		X		X		
			Se considera importante participar en las celebraciones de la institución.								X		X		X		
		Trabajo conjunto	Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.								X		X		X		

		Aparatos Tecnológicos	Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida amistad por medio de las redes sociales.									X		X		X		
Valores Compartidos		Misión	Reconozco la misión de la institución educativa y la pongo en práctica.									X		X		X		
		Visión	Trabajo activamente por concretar la visión institucional.									X		X		X		
		Liderazgo	Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.							X		X		X		X		
			Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.								X		X		X			
		Objetivos	Conozco ampliamente los objetivos de la institución									X		X		X		
		Normas de conducta	Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.									X		X		X		

		Competencias	Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias								X		X		X			
		Reclutamiento	La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.									X		X		X		
		Reconocimiento	En la institución se valora el desempeño de los trabajadores										X		X		X	
			Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.										X		X		X	
	Supuestos básicos subyacentes	Respuesta a los problemas	Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.									X		X		X		
			Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.										X		X		X	
			Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.										X		X		X	

		Valores organizacionales	Ser responsables, puntuales y solidarios es imprescindible en nuestra institución-								X		X		X		
		Inteligencia emocional	Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.								X		X		X		
			Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.								X		X		X		
			Expreso con libertad mi estado de ánimo.								X		X		X		



Mgtr. Daniel Gonzalez Rueda

DNI: 32991045

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura Organizacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Gonzalez Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI: 32991045

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

AUTORA: Bricia Monroy Huamanchumo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?						X		X		X		X		
			2. ¿Considera Ud. que la empresa tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?								X		X		X		
			3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?								X		X		X		
			4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?								X		X		X		
		Limpieza e Higiene	5. ¿Cree Ud. que la empresa mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?								X		X		X		
	Beneficios Laborales		6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?						X		X		X				

		Salarios	7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a las ganancias de la empresa?									X		X		X		
			8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras empresas?									X		X		X		
		Líneas de Carrera	9. ¿Cree Ud. que la empresa le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?									X		X		X		
			10. ¿Cree Ud. que la empresa promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?									X		X		X		
			11. ¿Cree Ud. que la empresa reconoce al personal con estudios superiores?									X		X		X		
		Estabilidad de puesto	12. ¿Cree Ud. que en la empresa existe estabilidad laboral?									X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?							X		X		X		X		
			14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?									X		X		X		
			15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?									X		X		X		
			16. ¿Cree Ud. que la empresa motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?									X		X		X		

		Comunicación	17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?								X		X		X		
			18. ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?								X		X		X		
			19. ¿Cree que la empresa brinda suficiente información sobre las capacitaciones?								X		X		X		



Mgtr. Nestor Daniel Gonzalez Rueda

DNI: 32991045

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del Colegio Particular San José Obrero Chimbote 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Gonzalez Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI: 32991045

CONFIABILIDAD

Cuestionario sobre Cultura Organizacional”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre cultura organizacional” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores del colegio Antonio Raimondi - Chimbote, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable productividad laboral, esta alcanza un 0.829, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Items	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
ITEM1	,333		
ITEM2	,010		
ITEM3	,284		
ITEM4	,343		
ITEM5	,340		
ITEM6	,608		
ITEM7	,348		
ITEM8	,652		
ITEM9	,425		
ITEM10	,798		
ITEM11	,296		
ITEM12	,014		
ITEM13	,148		
ITEM14		,660	
ITEM15		,632	
ITEM16		,041	
ITEM17		,241	
ITEM18		,127	
ITEM19		,179	
ITEM20		,067	

ITEM21		,010	
ITEM22		-,059	
ITEM23		,347	
ITEM24			,737
ITEM25			,705
ITEM26			,156
ITEM27			,327
ITEM 28			,296
ÍTEM 29			,014
ÍTEM 30			,148
Correlacion por dimensiones	0.710	0.654	0.735
Correlacion Total	0.734		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Items	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
ITEM1	,830		
ITEM2	,839		
ITEM3	,831		
ITEM4	,830		
ITEM5	,830		
ITEM6	,820		
ITEM7	,829		
ITEM8	,818		
ITEM9	,827		
ITEM10	,817		
ITEM11	,831		
ITEM12	,837		
ITEM13	,834		
ITEM14		,827	

ITEM15			,820
ITEM16			,837
ITEM17			,833
ITEM18			,841
ITEM19			,836
ITEM20			,838
ITEM21			,839
ITEM22			,837
ITEM23			,829
ITEM24			,820
ITEM25			,817
ITEM26			,834
ITEM27			,830
ITEM 28			,831
ÍTEM 29			,837
ÍTEM 30			,834
Confiabilidad por dimensiones	0.810	0.824	0.835
Confiabilidad Total	0.829		

“Cuestionario sobre satisfacción laboral”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre satisfacción laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores del colegio Antonio Raimondi - Chimbote, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable satisfacción laboral, esta alcanza un 0.913, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Items	Condiciones Fisicas	Beneficios laborales	Relaciones Interpersonales
ITEM1	,333		
ITEM2	,010		
ITEM3	,284		
ITEM4	,343		
ITEM5	,340		
ITEM6		,608	
ITEM7		,348	
ITEM8		,652	
ITEM9		,425	
ITEM10		,798	
ITEM11		,296	
ITEM12		,014	
ITEM13			,148
ITEM14			,660
ITEM15			,632
ITEM16			,041
ITEM17			,241
ITEM 18			,765
ITEM 19			,623
Correlacion por dimensiones	0.910	0.444	0.746
Correlacion Total	0.823		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Items	Condiciones Físicas	Beneficios laborales	Relaciones Interpersonales
ITEM1	,830		
ITEM2	,839		
ITEM3	,831		
ITEM4	,830		
ITEM5	,830		
ITEM6		,820	
ITEM7		,829	
ITEM8		,818	
ITEM9		,827	
ITEM10		,817	
ITEM11		,831	
ITEM12		,837	
ITEM13			,834
ITEM14			,827
ITEM15			,820
ITEM16			,837
ITEM17			,833
ÍTEM 18			,820
ITEM 19			,829
Confiabilidad por dimensiones	0.940	0.894	0.895
Confiabilidad Total	0.913		

ANEXO 4: BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

Base de datos de la Cultura Organizacional

	D1													D2										D3							
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	
E1	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
E2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	
E3	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	1	1	
E4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
E5	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	
E6	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
E7	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	5	2	2	
E8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
E9	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1
E10	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	
E11	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
E12	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	
E13	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	1	1	
E14	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
E15	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	
E16	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
E17	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	5	2	2	
E18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
E19	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	2	4	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	
E20	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	
E21	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
E22	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	
E23	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	1	1	

E24	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
E25	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	
E26	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	
E27	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	5	2	2	
E28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
E29	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	
E30	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	
E31	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
E32	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3
E33	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	1	1	
E34	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
E35	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	
E36	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
E37	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	5	2	2	
E38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
E39	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	5	5	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	
E40	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	
E41	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
E42	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	
E43	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	1	1	
E44	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
E45	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
E46	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	1	2	1	5	5	2	2		
E47	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
E48	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	
E49	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	
E50	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
E51	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	2	3	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	

E52	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3	1	1
E53	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
E54	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	1	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3

Base de datos de la Satisfacción Laboral

	D1					D2							D3						
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
E1	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
E2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E3	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
E4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
E5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3
E6	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5
E7	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	1
E8	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
E9	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2
E10	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1
E11	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
E12	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E13	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
E14	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
E15	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3
E16	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5
E17	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	1
E18	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
E19	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2
E20	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1
E21	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
E22	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E23	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
E24	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
E25	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3
E26	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5
E27	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	1
E28	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5

E29	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2
E30	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1
E31	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
E32	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E33	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
E34	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
E35	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3
E36	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5
E37	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	1
E38	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
E39	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2
E40	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1
E41	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
E42	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E43	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
E44	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
E45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
E46	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	1
E47	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
E48	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2
E49	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1
E50	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
E51	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E52	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	1
E53	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
E54	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Diócesis de Chimbote
Obispado

Chimbote 01 de junio del 2019

DRA. ROSA SALAS SANCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL CHIMBOTE
PRESENTE.

Me es grato dirigirme a usted para manifestarle mis deseos de éxito en la labor que realiza a diario, por otro lado, para manifestarle lo siguiente:

Que, autorizo a la Srta. Bricia Elcira Monroy Huamanchumo, con DNI. N°41881541, estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA, para realizar su trabajo de investigación titulado: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal del Colegio San José Obrero de Chimbote 2019, a fin de obtener su grado de Maestra en Administración de Negocios – MBA, brindándole las facilidades y proporcionándole la información necesaria, para el buen desarrollo de su investigación en el Colegio Particular San José Obrero.

Sin otro particular me despido.

Atentamente

ANEXO 6:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.

2. AUTORA: Bricia Elcira Monroy Huamanchumo (0000-0001-9936-0740)

Correo electrónico: bricel21_12@hotmail.com

3. RESUMEN:

El presente estudio precisa como objetivo general, determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, la teoría relacionada indica el tipo de cultura organizacional, que son tres: burocrática, de clan y emprendedora. Tiene 3 dimensiones: artefacto, valores compartidos y los supuestos básicos subyacentes. Mientras que satisfacción laboral consta de 3 dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales.

La metodología responde a un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra del estudio estuvo conformado por 54 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, por cultura organizacional constó de 30 preguntas y por satisfacción laboral constó de 19 preguntas.

Concluyo la investigación arrojando la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio San José Obrero, es de nivel moderado con 0.267, donde se puede decir la cultura organizacional esta lograda y relacionada entre sí con la satisfacción laboral.

4. PALABRAS CLAVES:

Cultura organizacional, Satisfacción laboral, beneficios laborales.

5. ABSTRACT:

The present research specify as general objective, determine the relationship between the organizational culture perceived by the workers and their job satisfaction at the private school San Jose Obrero in Chimbote 2019, the related theory indicate the type of organizational culture, which are three: bureaucratic, Clan and entrepreneur. It has 3 dimensions: artifact, shared values and the underlying basic assumptions. While job satisfaction consists of 3 dimensions: physical conditions, laboral benefits and interpersonal relationships.

The methodology responds to a non-experimental, transversal and correlational design. The population and sample of the study consisted of 54 employees. The technique was survey and the instrument questionnaire, for organizational culture consisted of 30 questions and for job satisfaction consisted of 19 questions.

I conclude the research showing the relationship between organizational culture and job satisfaction of the staff of San Jose Obrero School, it is of a moderate level with 0.267, where it can be said that the organizational culture is achieved and related to job satisfaction.

6. KEYWORDS:

Organizational culture, Job satisfaction, laboral benefits.

7. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad se presenta en algunas ocasiones, una dejada gestión del recurso humano, por explotar una buena cultura organizacional dentro de la empresa, esto se evidencia en un descontento e insatisfacción laboral muy grande. El reto bajo la premisa de la gestión de las organizaciones es mantener a los colaboradores “empapados de una ideología empresarial positiva”, derivada de acciones correctas.

No cabe duda que hoy en día solo las organizaciones se evocan a observar los rangos positivos de la productividad y dejan de lado la parte intangible pero existente de estos mismos, que es la felicidad que deben de poseer en sus acciones laborales. Si los que manejan las empresas conocieran cuán importante es gestionar una buena cultura organizacional dentro de una empresa y como esta se ve reflejada en la satisfacción laboral, por trabajar en armonía y con visión de mejora, el éxito en dichas organizaciones se predispondría.

Chiavenato (2009), menciona que una cultura organizacional favorable dentro de una empresa si es bien compartida por los miembros participantes, esta genera un efecto colateral positivo, dentro de la relación con el desempeño que posee por predisponerse a laborar de una mejor manera en beneficio de la empresa. Es por ello que según el autor es importante prevalecer una buena gestión en mira d mejorar siempre la cultura organizacional dentro de una organización y más aún en empresas de índole estudiantil.

Poseer y gestionar una buena cultura organizacional implica que los trabajadores conozcan la filosofía, los valores, la historia y la tradición que sirve como personalidad de la empresa que se une implícitamente con la satisfacción de trabajar dentro de una empresa a la que el trabajador se siente a gusto y puede desempeñarse de una mejor manera.

Los objetivos de la investigación son: El objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019. Los específicos: Identificar el nivel de la cultura organizacional percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019. Identificar el nivel de la satisfacción laboral percibido por el personal del colegio particular San José Obrero de la ciudad de Chimbote 2019.

8. METODOLOGÍA:

El diseño de investigación es descriptivo - correlacional, conformado por la población de 54 trabajadores del colegio.

Se utilizó como instrumento, cuestionarios uno para medir cada una de las variables estudiadas, los cuales poseyeron para la variable cultura organizacional 30 reactivos, para la satisfacción laboral se usó 19 reactivos, para los instrumentos la forma de respuesta fue de escala de Likert con preguntas estandarizadas. Para el instrumento de la cultura organizacional en general se obtuvo un valor de 0.829, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación. Para el instrumento satisfacción laboral en general se obtuvo un valor de 0.846, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación.

En el análisis de los datos cuantitativos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial, la prueba rho de Spearman para hallar el grado de relación y la prueba de hipótesis. También se utilizó el grado de libertad y el nivel de significancia.

9. RESULTADOS:

Se comprobó una existencia de correlación entre ambas variables tanto cultura organizacional y satisfacción laboral dentro del Colegio San José Obrero de Chimbote, es de nivel moderado con 0,267, donde se puede decir la cultura organizacional esta lograda y relacionada entre sí con la satisfacción laboral dentro del colegio San José Obrero.

10. DISCUSIÓN:

Se puede apreciar que el colegio presenta singularidad en su cultura organizacional, la misma que puede ser gestionada en función del plan estratégico de la misma. Cabe mencionar que la cultura organizacional no se forma mediante discursos, sino mediante acciones sólidas. Se menciona que la cultura organizacional es favorable dentro de las organizaciones, cabe destacar que la gestión de los valores compartidos dentro de las empresas es el adecuado, pero no el excelente con 45%, los artefactos son pocos favorables dentro de la organización, percibido de esta manera en los valores subyacentes de una misma forma.

Entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , se llega a la conclusión que la cultura organizacional y sus dimensiones de la misma dentro del centro educativo San José

Obrero es poco favorable en su mayoría, y esto se debe a que la gestión realizada frente a preservar esta variable no es la adecuada por centrarse en otros factores como de repente los económicos, descuidando el valor institucional como efecto agregado, cabe destacar que a pesar de que sea una institución educativa esta no debe de dejar de descuidar este aspecto, sin embargo, se repite también en la investigación consultada, pudiendo afirmar que las empresas en estos rubros se dedican a ello.

Estas afirmaciones dadas después de discutir el objetivo específico primero, se pueden ver contrastadas y rechazadas en lo encontrado por Walentynowicz (2014), quien en su estudio demostró que la cultura organizacional, es importante a la hora de hacerse presente en sus trabajadores, ya que, si se tiene presente y se vive una cultura organizacional dentro de sus elementos humanos, estos garantizan el éxito de la empresa por el grado de compromiso arraigado al mismo.

Aquí podemos ver que la presente investigación no guarda relación directa con lo expuesto en los resultados de Walentynowicz, es por ello, que se puede afirmar que el colegio San José Obrero, no aplica una cultura organizativa lean, lo cual no garantiza en su ejecución gerencial el éxito de la empresa.

Lo mencionado anteriormente se puede constatar con lo expuesto en el marco teórico de Schein (2010), quien refiere que se aplica una buena gestión en los básicos subyacentes cuando se plantea una solución a una situación problemática y esta funciona con éxito de forma repetida, entonces esta solución se transforma en una práctica inconsciente que se da por verídica, específicamente, se convierte en un supuesto básico subyacente para los miembros de la organización.

11. CONCLUSIONES:

- Se determina que la relación entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral dentro del Colegio San José Obrero de Chimbote, es de nivel moderado con 0,267, donde se puede decir la cultura organizacional esta lograda y relacionada entre sí con la satisfacción laboral dentro del colegio San José Obrero, y esto se debe a que ambas variables guardan características similares dentro de su evaluación donde se

puede decir que la cultura condiciona al trabajador a través de su vivencia a sentirse más satisfecho en su centro de labores.

- El nivel de la cultura organizacional percibida por el personal del colegio particular San José obrero de la ciudad de Chimbote 2019, es poco favorable, esto genera que los trabajadores desconozcan la misión, visión, valores, etc., no se identifiquen con la institución, estén desalentados en la participación de las actividades institucionales.
- El nivel de la satisfacción laboral percibida por el personal del colegio particular San José obrero de la ciudad de Chimbote 2019, es satisfecho, esto significa, que los colaboradores realizan sus actividades muy incentivadas, con buena predisposición y gustosas de participar en todas las reuniones pertinentes.
- La relación entre la cultura organizacional y las condiciones físicas del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, se deduce que la relación es media, esto ocasiona que, se está trabajando en fortalecer los valores, visión, misión, objetivos, entre otros; en los colaboradores, también las instalaciones del colegio han sido mejoradas para el buen servicio del alumnado.
- La relación entre la cultura organizacional y los beneficios laborales del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, es baja moderada, esto genera que los trabajadores realicen sus actividades de manera desmotivada, lo hagan por cumplir y recibir una remuneración mensualmente.
- La relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales del colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, es media, esto da a entender, que los trabajadores formen pequeños grupos con las personas que simpatizan, y no confraternicen con los demás, provocando divisionismos y enemistades entre ellos, ocasionando que su desempeño laboral se vea afectado en algunos casos.
- La relación entre la cultura organizacional percibida por los trabajadores y su satisfacción laboral en el colegio particular San José Obrero de Chimbote 2019, es

moderada, esto significa que la cultura condiciona al trabajador a través de su vivencia a sentirse más satisfecho en su centro de labores.

12 REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Edit. Nelson Education. Usa
- Arun, L. (2019). *Job satisfaction among school teachers in the Coimbatore district*. International Multidisciplinary Research, 56, 67-68
- Ballestrini, M. (2007). *Metodología de la investigación, guía práctica*. México: Editorial Trias.
- Belias, L. (2014). *Organizational culture and job satisfaction: a review*. International Management and Marketing. 34, 34-56
- Beltrán, J. y Rodríguez, L. (2014), *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Bremer, M. (2012). *Organizational Culture Change: Unleashing your Organization's Potential in Circles of 10*. Eloisa. Usa.
- Chaudhary, L. (2018). *Measurement of the impact of organizational culture on creativity in higher education*. Quality Assurance in Education, 56, 78-79
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Exito en las Organizaciones* (Segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill
- Doshi, J. y McGregor G. (2015). *Primed to Perform: How to Build the Highest Performing Cultures Through the Science of Total Motivation*. Timusa. Usa
- Gálvez, G., García, R. y López, W. (2017). *Organizational culture and job satisfaction: Psychometric properties of a scale in fitness centers*. Innovacion Caring. 34, 67 -78

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Bricia Elcira Monroy Huamanchumo, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41881541, con el artículo titulado: "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal del Colegio San José Obrero de Chimbote, 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de 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 de la Universidad César 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 Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 17 de setiembre de 2019



Bricia Elcira Monroy Huamanchumo

DNI N° 41881541

Pantallazo de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1058712242&lo=1146098468&lang=es

feedback studio Bricia Elcira Monroy Huamanchumo | Finales -- /0 < 11 de 13 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimborazo 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA

AUTORA:
Bach. Bricia Elcira Monroy Huamanchumo (0000-0001-9936-0740)

ASESOR:
Ms. David Omar Fernando Casusol Morales (0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gerencias funcionales

Resumen de coincidencias X

23 %

Se están viendo fuentes estándar


Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

Página: 1 de 48 | Número de palabras: 13244 | Text-only Report | High Resolution | Activado 🔍

Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : 006-PP-PR-02,02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, *David Omar Fernando Casusal Morales*, docente del Programa de maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo de la filial Chimbote revisor de la tesis titulada: "Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del colegio particular San José Obrero de Chimbote, 2019", de la estudiante *Bricia Elcira Monroy Huamanchumo*, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 02 de agosto de 2019.



.....
David Omar Fernando Casusal Morales

DNI N° 17636498

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Morales Huamán-huano César Efraim

D.N.I. : 4188154
Domicilio : Pte. 28 Julio 212 Páramo, Suyo
Teléfono : Fijo : Móvil : 959 450797
E-mail : morales2118@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Maestría en Administración de Negocios (MBA)

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Morales Huamán-huano César Efraim

Título de la tesis:

Cultura, Organización y Satisfacción Laboral del Personal del Sector Petrolero, con José Osorio de Córdova 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

SI autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

07-06-19

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MONROY HUAMANCHUMO BRICIA ELCIRA

INFORME TITULADO:

Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del colegio particular San José Obrero de Chimbote, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 07 de agosto del 2019:

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles