



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del
personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de
Carbo, Guayaquil, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bustos Valencia, Jenny Gabriela (ORCID: 0000-0003-1731-4658)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por todas sus bendiciones, a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mis hijos por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

La autora.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría que se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Al Dr. Tamariz Nunjar Hidalgo Oclides que siempre estuvo presto a brindarme el respectivo asesoramiento como tutor en el desarrollo de mi trabajo investigativo.

A mi familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera.

La autora.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lic. Bustos Valencia, Jenny Gabriela, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0802203380 con la tesis titulada "Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de 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 otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, enero, 2019.



Lic. Bustos Valencia, Jenny Gabriela

C.I. 0802203380

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Acta de sustentación.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Diseño de la investigación	15
3.2. Variables, operacionalización	16
3.3. Población y muestra	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Métodos de análisis de datos	23
3.6. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de cultura organizacional.....	25
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral	26
Tabla 3. Nivel de cultura clan	27
Tabla 4 Nivel de cultura adhocratica	28
Tabla 5. Nivel de cultura jerarquizada	29
Tabla 6. Nivel de cultura de mercado.....	30
Tabla 7. Nivel de cultura de efectividad.....	31
Tabla 8. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	32
Tabla 9. Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ..	33
Tabla 10. Correlación entre Cultura clan y satisfacción laboral	34
Tabla 11. Correlación entre cultura adhocratica y satisfacción laboral	35
Tabla 12. Correlación entre cultura jerarquizada y satisfacción laboral	36
Tabla 13. Correlación entre cultura mercado y satisfacción laboral.....	37
Tabla 14. Correlación entre cultura de efectividad y satisfacción laboral.....	38

Índice de gráficos

Gráfico 1. Nivel de cultura organizacional	25
Gráfico 2. Nivel de satisfacción laboral.....	26
Gráfico 3. Nivel de cultura clan	27
Gráfico 4. Nivel de cultura adhocrática.....	28
Gráfico 5. Nivel de cultura jerarquizada.....	29
Gráfico 6. Nivel de cultura de mercado	30
Gráfico 7. Nivel de cultura de efectividad	31

Resumen

Esta investigación denominada: “Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018” busca apoyar la gestión directiva en esta institución educativa con la finalidad de infundir valores, creencias, hábitos y costumbres en el personal docente y de esta manera lograr contar con colaboradores satisfechos en sus puestos de trabajo. El objetivo de este estudio consistió en determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los mencionados docentes.

Investigación de tipo descriptivo correlacional que se llevó a cabo aplicando 2 cuestionarios a los 30 docentes que conforman esta institución. Para conocer el tipo de cultura predominante se empleó la escala cultural de Cameron Quinn y para diagnosticar el nivel de satisfacción laboral la escala de Meliá y Peiró.

Con las datas procesadas en el software estadístico Spss se determinaron hallazgos significativos que concluyen que las dimensiones de la cultura organizacional guardan relación significativa con la satisfacción laboral a un nivel de significancia de Sig.= <0.05 (coeficiente Rho Spearman) : relación entre cultura clan y satisfacción laboral ($r=,442^*$) ; cultura adhocrática y satisfacción laboral ($r=,473^*$); cultura jerarquizada y satisfacción laboral ($r=,500^*$); cultura de mercado y satisfacción laboral ($r=,492^*$); cultura de efectividad y satisfacción laboral ($r=,435^*$).

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral, adhocracia, clan.

Abstract

This research called: "Organizational culture and its relationship with the job satisfaction of the teaching staff of the Lola Arosemena Education Unit of Carbo, Guayaquil, 2018" seeks to support management in this educational institution in order to instill values, beliefs, habits and customs in the teaching staff and in this way achieve having satisfied employees in their jobs. The objective of this study was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction of the aforementioned teachers.

Correlative descriptive type research that was carried out by applying 2 questionnaires to the 30 teachers that make up this institution. In order to know the type of predominant culture, the cultural scale of Cameron Quinn was used and to diagnose the level of job satisfaction the Meliá and Peiró scale.

With the data's processed in the statistical software Spss, significant findings were determined that conclude that the dimensions of the organizational culture have a significant relationship with job satisfaction at a level of significance of $\text{Sig.} = <0.05$ (Rho Spearman coefficient): relationship between clan culture and job satisfaction ($r =, 442 *$); adhocracy culture and job satisfaction ($r =, 473 *$); hierarchical culture and job satisfaction ($r =, 500 *$); market culture and job satisfaction ($r =, 492 *$); culture of effectiveness and job satisfaction ($r =, 435 *$).

Keywords: organizational culture, job satisfaction, adhocracy, clan.

I. INTRODUCCIÓN

Es extremadamente significativo desde mi punto de vista como investigadora conocer y analizar los elementos que complementan la cultura organizacional autorizada de los trabajadores o más, saber cómo se influye en su cumplimiento dentro de la asociación; en consecuencia, será importante completar una excursión exacta sobre los factores desde un nivel internacional, nacional y local.

En el nivel internacional, la cultura empresarial más grande de Internet llamada Google no se parece en nada a la de diferentes organizaciones en un dominio similar o en una condición mundial, y es claramente uno de sus factores clave en su logro comercial. Se sabe que Google tiene una cultura empresarial completamente caracterizada; no son los componentes regulares de una organización de estas cualidades. Un examen creado en Google reconoció que el 90% de los trabajadores tienen una cultura jerárquica muy sólida basada en cualidades y estándares autorizados, con lo que la investigación descubrió que el 96% de sus trabajadores están contentos con la organización y no la transformarían

Es suficiente mirar dentro de las oficinas de esta impresionante organización transnacional para comprender que trabajar para este grande del Internet es un encuentro de placer y satisfacción. Las oficinas abiertas y forzadas de Google son más similares a un rincón de diversión que a un entorno de trabajo. Además, es que, en este momento, hay individuos cuya capacidad solitaria es mantener la eficiencia manteniendo contentos a los representantes.

¿Cómo utiliza Google su proceso de alistamiento de la facultad? Esta importante organización recibe una gran cantidad de solicitudes de empleo de manera constante, alrededor de 6849 hojas de vida, que la organización encuesta de manera prudente individualmente, por lo que obtener una reunión individual es extremadamente problemático. Los futuros socios de esta organización norteamericana son preguntas planteadas, evidentemente con poco sentido, sin embargo, para la organización, la respuesta correcta no es tan significativa como la capacidad del individuo para resolver cualquier tipo de carga o problemas repentinos dentro del trabajo. Entonces, ¿qué busca Google cuando hace

preguntas alucinantes o con un mínimo de buen juicio? Trata de despertar el alma de la inventiva y la mente creativa de los recién llegados a la ocupación y elegir la oferta más atractiva e imaginativa.

No se puede pasar por alto que estos procedimientos de elección de facultad terminan siendo gastos o emprendimientos excepcionalmente significativos y, sin embargo, terminan por debajo de lo que tendrían si los trabajadores no estuvieran satisfechos y fueran necesarios para experimentar continuamente la elección y la preparación de formularios y la preparación sin parar del personal

A nivel nacional; el Grupo Romero y su pionero presupuestario "Banco de Crédito del Perú" a través de una investigación realizada por la capacidad humana que la división de la junta de un establecimiento similar completó durante todo el 2010, tenía la opción de analizar su cultura autoritaria, sus cualidades, sus estándares, sus convicciones y el grado de responsabilidad de sus asociados. Los efectos posteriores de este examen indicaron que el banco mencionado anteriormente tenía trabajadores con bajos grados de administración individual 1 de los especialistas en C / 10 tenían aptitudes de iniciativa ganadas en la fundación; solo el 43% trabajó en estados de responsabilidad para el establecimiento, el 56% obviamente comprendió qué hacer en su actividad, hubo una lamentable cantidad de críticas entre los gerentes y subordinados, correspondencia sobrecargada debido a la utilización extrema de papel (administración) en ese momento señala que cada uno de estos componentes influyó negativamente en la cultura jerárquica de los representantes que no se sentían bien trabajando en el Banco de Crédito del Perú, como resultado de lo cual el Banco tenía la opción de realizar actividades rápidas cuyos resultados se reflejan en su nivel más alto modelos de atención al cliente por tener trabajadores completamente dedicados a su trabajo y a la organización.

En mayo del año 1878, debido a la donación de miles de ecuatorianos, se concibió la primera organización defensora de Ecuador. Teniendo como columna institucional la ayuda para programas especializados de mejoramiento competente hacia los grados financieros mínimos del país.

En el territorio de la educación y la preparación, su trabajo ha mejorado enormemente, llegando a ocho escuelas de preescolar y primaria; tres escuelas importantes: la "Matilde Amador Santisteban"; la "María Clementina Roca de Peña" y la "Laura Vicuña" mantienen, además, la Academia de Corte y Vestimenta "Lola Arosemena de Carbo", con un ciclo esencial y especialización, que terminará siendo la unidad de investigación de esta exploración.

La Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo", de la Sociedad de la fundación de Damas de Guayaquil, se estableció como una entidad con una base estricta, cuyo elemento crucial obviamente es hacer proselitismo a través de la instrucción, a la luz de una calidad católica, multidisciplinaria y de calidad, concentrándose en la mejora individual de sus destinatarios (prestando poca atención a la orientación sexual, edad, declaración de fe, entre otros).

Al principio se estableció en la ciudad de Guayas, Guayaquil, y actualmente cuenta con 30 instructores en el grado de toda la organización y una población suplente proporcional a 108 y con respecto a los problemas experimentados, se ha visto que hay pocas oportunidades en la fundación Para tomar decisiones, en otras palabras, todo se ha reunido en los órganos de administración. Para que sea una unidad instructiva fabricada por una fundación, debería haber más acuerdo entre las reuniones de trabajo, que comprende una asociación con una estructura autoritaria inflexible; Con los años, los deseos de desarrollo competente han disminuido a medida que las solicitudes de puestos administrativos son más notables; el grado de deber en los colegas se ve disminuido por la rara consideración que la unidad instructiva da a sus educadores; Otra perspectiva es el peso innecesario de los deberes en la posición en que múltiples ocasiones solicitan un esfuerzo físico y apasionado colosal como resultado de lo mencionado anteriormente. Uno puede ver al profesorado que trabaja con vacilación, el personal con decadencia mental y física, es decir, el profesorado muestra manifestaciones de desilusión laboral en lo que respecta a este establecimiento instructivo.

Los instructores responsables de ofrecer asistencia instructiva de calidad están comprometidos con este problema. Del mismo modo, también se incluye al personal coordinador de la unidad instructiva, ya que son responsables de elaborar estrategias autorizadas que incluyan la forma de vida de su establecimiento y con

ellas lograr que el personal escolar se sienta realizado en el avance de sus capacidades.

La incapacidad de tomar medidas para llegar a un acuerdo breve como se mencionó anteriormente podría provocar resultados identificados con la salida del trabajo, problemas de calidad en la instrucción, problemas de calidad institucional, ya que es fundamental distinguir el tipo de cultura ganadora en la asociación para ampliar los niveles de cumplimiento de tu personal.

Una vez expuesta la problemática se procede al planteamiento del problema de la investigación ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018?. De la misma manera se plantean los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la Cultura Clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”?, ¿Cuál es la relación entre la Cultura Adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”?, ¿Cuál es la relación entre la Cultura Jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”?, ¿Cuál es la relación entre la Cultura de Mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”? y por ultimo ¿Cuál es la relación entre la Cultura de Efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”?

Por consiguiente, la cultura organizacional de una organización educativa establece la ayuda. Es básico que los educadores realicen su trabajo con un grado de productividad y realización individual y experta, entendiendo que la forma de vida jerárquica depende en gran medida de la ayuda de la asociación, en el condición institucional y en la administración reguladora de su RRHH. El examen actual nos ha permitido mencionar partes fundamentales de la cultura organizacional como variable decisiva en el cumplimiento del trabajo de los docentes o educadores (Herzberg, 2010).

La presente investigación está justificada porque permite decidir la conexión entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de la formación de educadores

de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, por este motivo se han creado dos encuestas como instrumentos para recopilar información, una similar que establezca un compromiso metodológico, ya que permitirán su aplicación con los ajustes del caso, en investigaciones aplicables a otras realidades sociales, culturales.

Uno de los trabajos del presente estudio es la búsqueda de un cambio básico en la organización con respecto a su cultura jerárquica, ya que esto mejorará la relación con sus trabajadores y diagramará mejoras generosas en las condiciones de trabajo. Es en este ángulo se defiende por su apariencia social, ya que culmina, refuerza, ajusta y particularmente ajusta el cultura jerárquica a los requisitos del personal elevará el cumplimiento. Esto tendría dos impactos, la mejora en la ejecución del trabajo y mejora en el servicio de calidad así beneficiando a los clientes.

La cultura organizacional se basa en la utilización de efectos (espacio e innovación), de las cualidades expuestas por todos los individuos de la Unidad Educativa. En el marco instructivo, cultura organizacional es un factor esencial para lograr la productividad en los ejecutivos, metodología instructiva de educadores, que permite los destinos y motivaciones detrás la organización instructiva para mantener su esencia dentro del espectáculo del marco de entrenamiento.

A continuación, se menciona la hipótesis general de la investigación:

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Así mismo están las hipótesis específicas:

Existe una relación significativa entre la cultura clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”.

Existe una relación significativa entre la cultura adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil. 2018.

Existe una relación significativa entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Existe una relación significativa entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Existe una relación significativa entre la cultura efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Finalmente se presenta el objetivo general de la investigación:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la cultura clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”.

Determinar la relación entre la cultura adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”.

Determinar la relación entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”.

Determinar la relación entre la cultura mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”.

Determinar la relación entre la cultura efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo”.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales

Salazar (2013), en su tesis de investigación llamada: "*Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt en Guatemala*", el objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación que la cultura autoritaria tiene con el cumplimiento del trabajo en el Hospital Nacional Roosevelt. La población examinada de hecho y presentada para este examen estaba compuesta por los trabajadores gerenciales de la fundación, es decir, un total de 46 personas. La escala utilizada para analizar el tipo de cultura jerárquica fue planeada y aprobada por Cameron y Quinn (2006) y para la segunda variable de investigación llamada "cumplimiento de trabajo" por José L. Meliá (1990). El examen propuesto por este especialista fue de una estructura correlacional atractiva con una metodología cuantitativa. El uso de los dos instrumentos de información variada trató de establecer la relación que la cultura autoritaria tiene con el cumplimiento laboral en el Hospital Roosevelt. La prueba observacional encontrada en este momento es que existe una relación inmediata, positiva y enorme entre los dos factores; poco a poco, implica que, a pesar de no tener lugares de trabajo apropiados, escalas lucrativas según el anuncio de trabajo, ventajas sociales según lo indicado por la ley, medidas suficientes de la naturaleza de la vida laboral, se cumplen, encontrando un examen realmente intrigante en años posteriores.

Rodriguez (2013), en su tesis titulada "*Análisis de una escala para evaluar la satisfacción del profesional docente en la enseñanza primaria*" con el objetivo de elaborar una escala de valoración para la satisfacción docente. Por ello se se aplica la muestra a 215 maestros de primaria en la Comunidad de Canarias. El mismo fue elaborado por el grupo FODIP, consta de 18 ítems tipo Lickert de 1 a 5 como porcentaje de evaluación, se pudo concluir que la escala constituye un instrumento rápido y fácil además de ser fiable en su manipulación y puede contribuir a la realización del primer diagnóstico del funcionamiento de un centro de evaluación docente.

Antecedentes nacionales

Lanas (2014), en la postulación de su tesis “ *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Dinamarca*” Empresa en el campo de la investigación mecánica, fundamentalmente en Cultura organizacional y Satisfacción laboral. El objetivo era decidir la conexión entre la cultura jerárquica y la satisfacción laboral a través de la encuesta de W.E.N.S y la Escala general de satisfacción laboral de Melia y Peiró (1990). La teoría expresa que la cultura jerárquica impacta el cumplimiento de la actividad de la facultad del Ministerio de Relaciones Exteriores. El establecimiento hipotético razonable gira en torno al paradigma de Stephen Robbins con el examen en el pensamiento con la hipótesis de contención, que muestra que los factores sociales de un tipo específico, podrían condicionar e incluso presionar la conducta de un individuo a pesar de la lucha con una composición de acuerdo de ganar o perder . Estudio correlacional y no experimental. El final demuestra que la cultura autoritaria impacta legítimamente el cumplimiento de la actividad de las autoridades del territorio de la Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Reyes Ponce (2014) en su proyecto investigativo de posgrado titulada: "Cultura jerárquica y realización del empleo para el personal de la organización Electro Puno Sociedad Anónima Abierta, 2014". El objetivo de esta investigación fue analizar el tipo de cultura que depende del Modelo de Valores de Cameron y Quinn en Competencia Cultural y, obviamente, el grado de satisfacción laboral en la organización mencionada anteriormente; el examen de la población en este momento y que es el objeto de estudio estaba compuesto por todos los profesores que trabajan en la ciudad de Puno. Con los resultados de hecho obtenidos, se infirió que, tanto para la cultura predominante en la asociación como para el resto del estilo de vida en el interior, se comunican dependiendo de cuatro clases de sociedades convencionales: a) Clan, b) Jerárquico, c) Adhocracia y d) Mercado. Finalmente, razoné que las sociedades más percibidas en la organización eran la cultura tipo clan y la cultura de mercado. El grado de cumplimiento fue algo sólido, teniendo en este momento el cumplimiento en variables persuasivas (inherentes) que extrañas (limpias). El nivel de correspondiente humanidad descubierto fue de

0.587, suponiendo que existe una prueba notable notable para reconocer la especulación inválida H_0 y rechazar la teoría electiva oye.

Torres (2017), en su ansiosa investigación que tituló: "Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima - 2017", el objetivo en el que se basó este examen fue decidir cómo la cultura se relaciona con el cumplimiento del trabajo del Centro de Atención al Ciudadano, Lima - 2017. La estructura de esta investigación no fue de prueba, con una extensión correlacional y esencial. Esta metodología cuantitativa se aplicó a 55 especialistas de un Centro de Atención Ciudadana. Utilizando la escala de Denison, una encuesta ordinal basada en Likert como reacción se construye como una escala de estimación para la cultura autorizada. Con respecto al cumplimiento, se procedió con una estrategia similar de surtido de información (la revisión). El coeficiente de Spearman se aplicó para decidir el nivel de interrelación o afiliación fáctica. Los resultados adquiridos dejaron pruebas exactas con respecto a lo que se acompaña: SI hay una conexión entre la cultura autorizada y el cumplimiento de la ocupación, del personal que trabaja en un Centro de Servicio al Ciudadano - Lima, 2017. Esto se demuestra mediante la prueba de Spearman y una estimación de la esencialidad de menos de 0.05.

Antecedentes locales

Azpiasu Ochoa (2018), en su tesis titulada *“sistema de gestión de evaluación y planificación de actividades de los docentes de la unidad educativa Lola Arosemena, propuesta de una aplicación web basada en la Loei vigente”*, sustentada en la Universidad de Guayaquil para optar el título de Ingeniero en Sistemas Computacionales con el objetivo de automatizar procesos de evaluación y planificación que se realizan en la Unidad Educativa por medio de un aplicativo web. Dando como conclusión la implementación de este sistema en el que se podrá desarrollar módulos que crea conveniente la institución.

Dávila Vivanco (2018), en su tesis de maestría denominada *“La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo de la cultura organizacional de la escuela de Educación Básica Otto Arosemena Gómez del cantón Quito, provincia de Pichincha en el año 2018”* sustentada en la Universidad de Guayaquil para optar

el título de Licenciada en Ciencias de la Educación. Planteando como objetivo de determinar la incidencia del gestor administrativo en el desarrollo de la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Otto Arosemena mediante una investigación de campo y documental desarrollando un plan de mejora. En los resultados que se obtuvieron en la encuestas se demostró bajo desarrollo en la cultura organizacional, concluyendo que dicha escuela no cuenta con un plan de mejora que fortalezca el desarrollo organizacional de la institución.

La presente investigación está desarrollada con base a dos variables: Cultura organizacional y Satisfacción laboral que serán detalladas a continuación.

La base teórica de Cultura Organizacional está dada por Robbins (2009) quien define a la cultura organizacional como “Un marco de trabajo complejo con implicaciones compartidas por todos los individuos de las organizaciones, que lo reconocen de los demás; cuando se concentra con cautela, este marco es una amplia combinación de atributos que la organización percibe ampliamente” (pág. 233).

Por otro lado Soto (2001) nos da su conceptualización de la cultura organizacional “Muchas peculiaridades que esperan reconocer cualquier organización o más lo reconocen, lo que educa sobre cómo los individuos en la asociación deben actuar de manera adecuada y confiable según un acuerdo de cualidades y estándares, que se imparten a partir de una edad y luego en el juego, comenzando con un individuo y luego al siguiente, a través de un proceso de socialización / aprendizaje que incorpora, entre otros, fantasías, servicios, ceremonias, leyendas y actividades de fortificación y disciplina” (pág. 199).

En los últimos años, estudios de la cultura organizacional son abordados de manera profunda, por lo que ha llegado a convertirse en un tema de interés organizacional, en la cual detallaremos las siguientes dimensiones que abordaremos en la presente investigación.

La primera dimensión es la Cultura clan, en donde Hellriegel (2012) sostuvo que la cultura clan “es el comportamiento o conducta de partícipes o representantes que son formado por costumbre, fiabilidad y responsabilidad individual. Las personas

trabajan más allá de una paga, la más establecida reforzar nuevos, ellos comparten una historia” (pág. 2).

Por otro lado (Novelo, 2015) refiere que la cultura clan

Es retratada por su interés central interno. Sin embargo, en contraste con la cultura familiar, el control de conducta es progresivamente discreto. Apenas hay principios y métodos adecuados. Curiosamente, en una cultura de clan, la costumbre, la fiabilidad, el deber individual, la amplia socialización y la autoadministración configuran las prácticas de los representantes. Las personas de la asociación perciben que tienen un compromiso que va más allá del comercio directo de Trabajan o por una compensación. Comprenden que los compromisos con la asociación, por ejemplo, las horas trabajadas cada semana, podrían trasladarse a los acumulados en los acuerdos. La cultura de la tribu logra la solidaridad a través de un largo y profundo proceso de socialización. Los representantes que son viejos se desempeñan como tutores y buenos ejemplos para nuevas personas. Estas conexiones mantienen las cualidades y estándares de la asociación a lo largo de las edades progresivas de los trabajadores. Las personas de una cultura grupal saben de su historia única y ofrecen una imagen del estilo de la asociación y directa (pág. 25).

La segunda dimensión es la Cultura adhocrática, Rodríguez Lobarda (2016) manifiesta que la cultura adhocrática “es una estrategia autorizada que ha existido desde los años 70, sin embargo, su explosión más notable con las organizaciones en el siglo XXI. Depende de una estructura que no siga los programas, ya que necesita una cadena establecida de importancia y directrices, y de esta manera es algo contrario a la organización” (pág. 12).

Las asociaciones que siguen una estructura adhocrática buscan el desarrollo, que es un objetivo definitivo insuperable, y de esta manera se centran en romper la solicitud de la fábrica para crear una situación imaginativa que respalde la creación de nuevos pensamientos, sin el requisito de prácticas. sin arreglos convencionales o marcos de control. Esta técnica de trabajo permite que se unan las diversas evaluaciones, pensamientos y actividades ingeniosas de todos los colegas,

creando un lugar de trabajo donde el cambio y el progreso son los principales consistentes, permitiendo que los representantes se beneficien unos de otros, prestando poca atención a las distinciones en su campo de actividad o vocación (Rodríguez Lobarda, 2016).

La tercera dimensión Cultura Jerarquizada, en la que Michel Rogel (2015) define que “esta cultura se describe al tener un ambiente de trabajo formal y organizado, donde las técnicas de configuración determinan qué deben hacer las personas y los pioneros viables se separan al ser facilitadores o coordinadores aceptables. Debido a los estándares y enfoques formales, este tipo de cultura descubre cómo mantener el apego dentro de la asociación” (pág. 2).

Esta cultura es de orientación interna, los valores que resalta la misma son la eficacia, cumplir normas y una estabilidad laboral.

La cuarta dimensión Cultura Mercado, Di Candia & Pipollo (2015) nos definen que la cultura de mercado

Esta orientada hacia afuera y resultados; se le da prioridad a control del trabajo debidamente realizado. Su norte está compuesto en prevalecer, ya que la imagen y el cumplimiento se han convertido en tus principales pasatiempos. En esta línea es posible argumentar que los seres humanos son competitivos y alineados a resultados u objetivos. Los líderes son gerentes estrictos y la estabilidad de la empresa. El éxito en este tipo de tradición surge de la participación y posicionamiento de mercado: en la previsibilidad localizan su beneficio agresivo (pág. 4).

La quinta dimensión es Cultura efectividad, la cual es necesaria en la actualidad para que una compañía obtenga la satisfacción que necesita, requiere considerar a los empleados y fomentar una tradición de trabajo saludable como la efectividad, que se centre en alcanzar los efectos, hacer las cosas sin tener que decirles a los seres humanos qué hacer.

López Argueta (2018) define a la efectividad

Como la suma de la efectividad (lograr resultados) más el rendimiento general (hacer bien los temas), y no olvidamos que esta efectividad debe

completarse con ajustes en las profundidades del empleador, dentro de la transformación o alineación de los valores, creencias y actitudes de los individuos que lo componen. Por lo tanto, esa es una iniciativa de y para humanos (pág. 3).

En cuanto a la Base teórica de satisfacción laboral, en los años actuales, la investigación sobre el tema de satisfacción laboral ha sido abordado de manera más profunda, convirtiéndose en un tema de alta demanda para la gestión del empleador.

Los estudios realizados muestran que cada autor lo conceptualiza en de una manera específica.

De acuerdo con Flores (2012) define a la satisfacción laboral como “una característica de los rasgos de alta calidad; es una respuesta notablemente estable que valora su esfuerzo, su identificación con la empresa” (pág. 13).

El placer laboral es sin demora proporcional al compromiso del empleado con la corporación, la motivación y la productividad. En otras palabras, cuanto más placer de proceso de una persona, mayor es su compromiso, motivación y productividad. Frente a los empleados decepcionados, ubicaremos al otro, ese compromiso, motivación y productividad más bajos dentro de la medida idéntica a la insatisfacción de su proceso.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son, satisfacción con el salario y la remuneración extra-ganancias en términos absolutos y su distribución en frases de equidad.

Satisfacción con el entorno de las pinturas con respecto a las relaciones horizontales con diferentes departamentos y con colegas derivados de su competencia, conversación o ayuda y amistad, el grado de intercambio verbal organizacional.

Satisfacción con el equilibrio del proceso.

Satisfacción con las condiciones de funcionamiento, en relación con el entorno corporal y el espacio dentro del centro administrativo, la limpieza, las horas, el ruido, la temperatura, etc.

Satisfacción con la disponibilidad de comentarios y la popularidad obtenida para la mejora de las responsabilidades, sus talentos técnicos, etc., el importante control de la moda y la gestión dentro de la empresa, el liderazgo participativo y las oportunidades de manipulación, autonomía y participación del empleado. dentro de la toma de decisiones dentro de la agencia sobre enfoques y obligaciones.

Satisfacción con las oportunidades de comercialización y publicidad basadas principalmente en las posibilidades de capacitación o los diferentes componentes en los que ayuda la comercialización.

Satisfacción con la información, el intercambio verbal y las relaciones humanas o administrativas con los superiores y el estilo de supervisión.

Satisfacción con los valores y técnicas de la agencia en estándar con la forma de controlar el comercio, el respeto y la mejora de la sociedad, el medio ambiente y muchos otros. Y con membresía en una organización cooperativa.

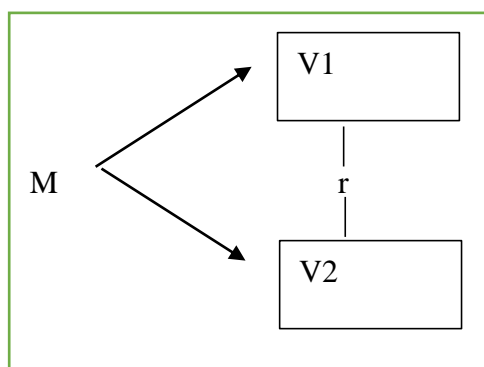
III. METODOLOGÍA

Esta investigación tiene como finalidad a la Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018, de modo que se utilizó el método tipo no experimental como consecuencia, no existe una manipulación deliberada de cada una de las variables a estudiar (cultura organizacional y satisfacción laboral).

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación: Tipo no correlacional

Esquema:



Donde:

M: Muestra

V1: Variable Cultura Organizacional

V2: Variable Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables

Por su naturaleza: Asume una investigación cuantitativa “la metodología cuantitativa utiliza una variedad de información para evaluar las especulaciones, a la luz de la estimación numérica y el examen medible, para establecer estándares de conducta e hipótesis de prueba” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Según la orientación que asume: La presente investigación está orientada bajo el método de comprobación ya que en este trabajo se utiliza la técnica de análisis cuantitativo.

3.2. Variables, operacionalización

En el presente trabajo de investigación se consideran las siguientes variables:

Variable 1: Cultura organizacional. La variable ha sido medida mediante la escala de Cameron y Quinn en sus 5 dimensiones.

Variable 2: Satisfacción laboral. La variable ha sido medida mediante la Escala S21/26 en sus 7 dimensiones.

La primera variable: Cultura organizacional, ha sido dimensionada en cinco componentes, para mejorar su estudio es medida a través de: Cultura clan, Cultura adhocrática, Cultura jerarquizada, Cultura mercado, Cultura efectividad, usando un cuestionario respectivamente para docentes.

La segunda variable: Satisfacción laboral, ha sido dimensionada en siete componentes, para la mejora de su estudio es medida a través de: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, Satisfacción intrínseca, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la cantidad de producción, Satisfacción con la calidad de producción, Satisfacción general.

En la siguiente tabla se muestra la operacionalización de las variables utilizadas durante el presente trabajo investigativo, que fueron construidas a partir de la hipótesis general de la investigación

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION OERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Robbins (2009) define a la cultura organizacional como “Un marco de trabajo complejo con implicaciones compartidas por todos los individuos de las organizaciones, que lo reconocen de los demás; cuando se concentra con cautela, este marco es una amplia combinación de atributos que la organización percibe ampliamente” (pág. 233).	De acuerdo con Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) operacionalizar significa: Descomponer las variables en sus partes con el propósito de analizar a profundidad y poder medir a través de indicadores”. En ese sentido se operacionaliza del siguiente modo:	CLAN	Libertad para decidir	Ordinal
				Desarrollo personal	
				Estilo de gestión	
				Instructor	
				Libertad –problemas	
				Carácter personal	
			ADHOCRACIA	Comunicación Abierta	
				Oportunidades	
				Transparencia y confianza.	
				Espíritu emprendedor	
				Autonomía	
			JERARQUIZADA	Comunicación laboral	
				Lealtad	
				Estructura rígida	
				Responsabilidad	
Jerarquía					
Carga laboral.					
Decisiones gerenciales					

				Interés personal	
				Consultas	
			MERCADO	Exceso de responsabilidad	
				Problemas en el campo	
				Compromiso	
				Progresismo	
				Consultas al gerente	
			EFFECTIVIDAD	Satisfacción clientes –	
				Satisfacción proveedores	
				Satisfacción empleados	
				Crecimiento	
				Situación económica	

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
SATISFACCIÓN LABORAL		<p>De acuerdo con Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010) operacionalizar significa: Descomponer las variables en sus partes con el propósito de analizar a profundidad y poder medir a través de indicadores". En ese sentido se operacionaliza del siguiente modo:</p>	SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Satisfacción con la formación	Ordinal
				Satisfacción relaciones	
				Supervisión	
				Gusto por la atención	
				Satisfacción con la participación	
				Juzgar la tarea	
				Igualdad	
				Apoyo	
			SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	Decisiones en la empresa	
				Salario	
				Satisfacción por oportunidades	
				Satisfacción de los beneficios	
				Satisfacción con la negociación	
				Satisfacción con los convenios	
				Gusto por trabajar	
	Satisfecho				

			SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Satisfacción con el apoyo EE.	
				Libertad para hacer cosas satisfactorias	
				Autonomía	
			SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO	Limpieza	
				Iluminación	
				Entorno físico	
				Medios materiales	
			SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD DE PRODUCCIÓN	Cantidad de trabajo	
				Ritmo de funciones	
			SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN	Recursos materiales idóneos	
				Calidad	

3.3. Población y muestra

Para Quezada (2015) “los estudios con una población estadística son los individuos que toman todo el universo para recopilar la información, alegando que el conjunto de personas a medir es escaso o porque es importante incorporar todo para dar una calidad inquebrantable más prominente a la información” (pág. 95).

De igual manera según señala Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión” (pág. 173).

Población de estudio

La población de la presente investigación está conformada por docentes que se desempeñan laboralmente a la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” ubicada en la ciudad de Guayaquil. La misma que fue realizada a 30 docentes.

Determinación del tamaño de la muestra

Por efectos de representatividad la población será considerada igual a la muestra, $N=n=30$.

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

Técnica

En este estudio se hará uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento cuestionario.

De ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajará con un total de 30 docentes.

Instrumento de recolección de datos

Con base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala de Cameron y Quinn con ítems a ser respondidos de acuerdo a sus discernimientos, dichos instrumentos se construyeron en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables.

El instrumento de medición de la Cultura organizacional y Satisfacción laboral.

Dicho instrumento está elaborado con cinco opciones de respuesta:

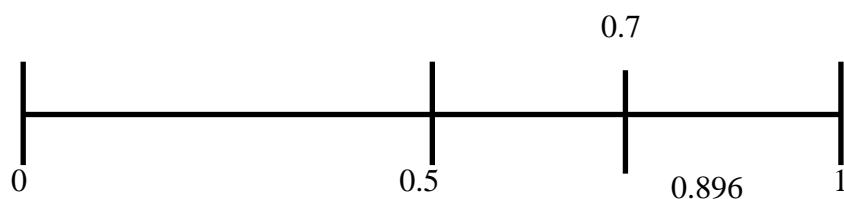
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Estos niveles fueron necesarios para la obtención de datos y medir las variables en el presente estudio.

Validez y confiabilidad

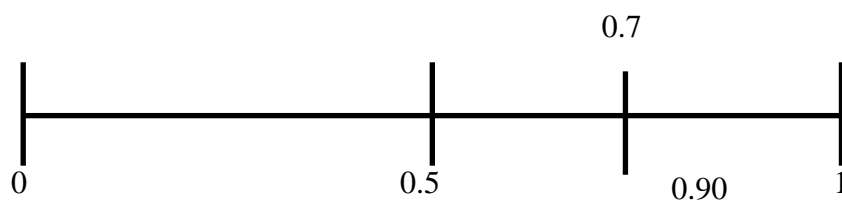
Para medir la confiabilidad del instrumento, se empleó el instrumento de validación en Escala de Cronbach y el método de consistencia interna como prueba piloto realizada a 6 docentes de la Unidad Educativa “ Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil en la variable de cultura organiacional, el cuál arrojó un valor de ($\alpha=0.896$) como se muestra en la tabla, interpretado como confiable. Dicho instrumento fue validado por expertos de la Unidad Educativa.

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad variable Cultura Organizacional



En la medición de la variable Satisfacción laboral en la prueba piloto arrojó un valor de ($\alpha=0.90$) como se muestra en la tabla, interpretado como confiable. Dicho instrumento fue validado por expertos de la Unidad Educativa.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad variable Satisfacción laboral



3.5. Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos se utilizó Microsoft Excel y el software IBM SPSS Statics 22, el método estadístico para realizar el análisis e interpretación de los resultados.

Se hizo uso de la varianza, para así determinar el grado de confiabilidad del instrumento de Cronbach que nos permitió aprobar el instrumento del cuestionario de las variables en estudio, además se utilizó tablas absolutas, tablas relativas, tablas cruzadas o de contingencia. En la presentación de resultados luego del análisis estadístico se utilizaron tablas y gráficos estadísticos.

3.6. Aspectos éticos

En la resolución del presente trabajo investigativo se coordinó con las autoridades, personal docente de la Unidad Educativa donde se llevó a cabo el estudio, se cumplió de manera respetuosa y responsable cada acción realizada

para la continuidad del proceso basado en datos reales. Se acudió a expertos en la materia para que se den por validados los instrumentos usados, de esta forma, verificando que dicha información tenga confiabilidad y validez.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados por variable

Cultura organizacional y satisfacción laboral

Cultura organizacional

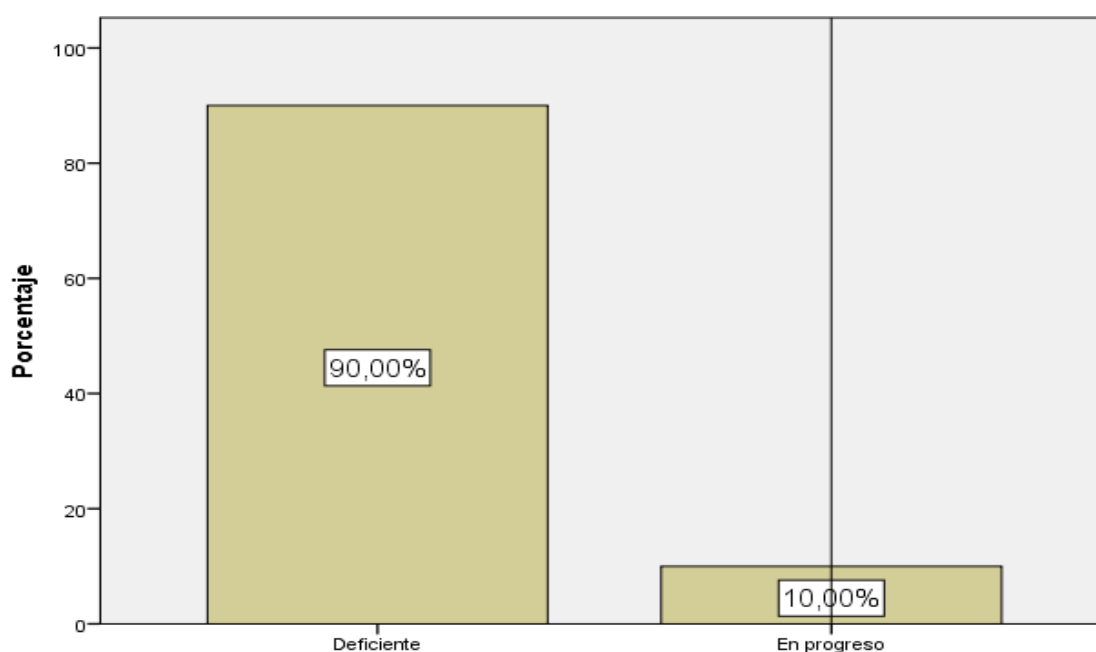
Tabla 3. Nivel de cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	90,0
	En progreso	3	10,0
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Gráfico 1. Nivel de cultura organizacional



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En la tabla N° 1 se observa que del 100% de docentes encuestados, el 90,00% de los docentes presentan un nivel deficiente de cultura organizacional y el 10,00 % un nivel en progreso de cultura en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Satisfacción laboral

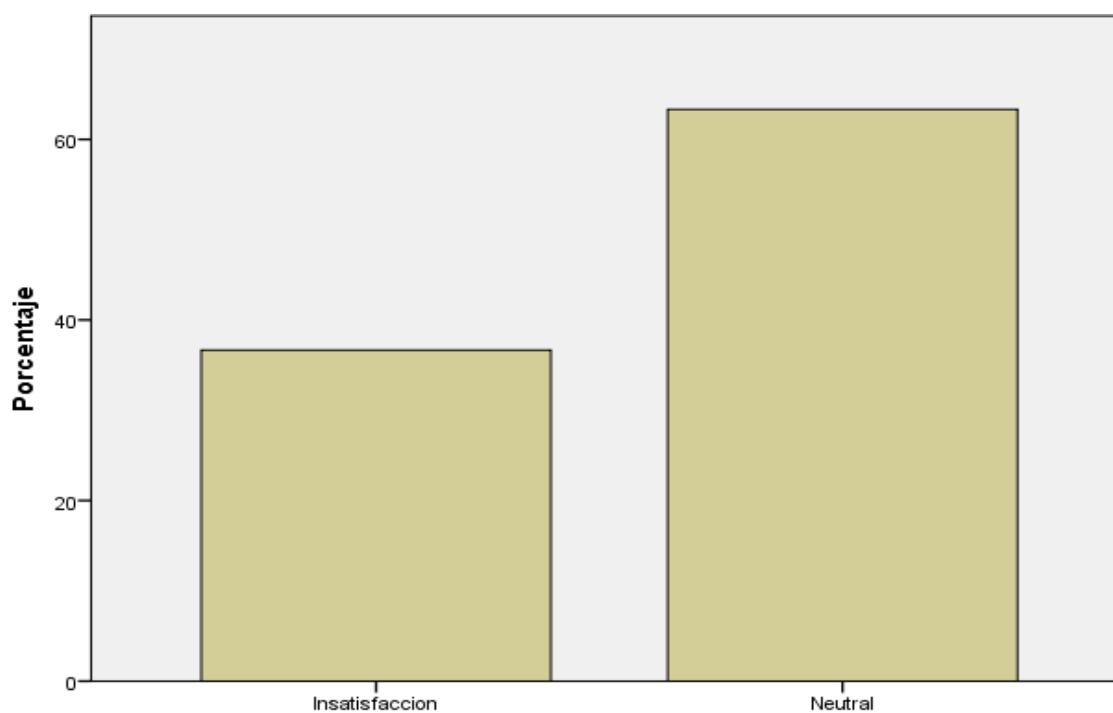
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfacción	11	36,7
	Neutral	19	63,3
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Gráfico 2. Nivel de satisfacción laboral



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla N° 2 se observa que del 100% de docentes encuestados, el 63.3% de los docentes presentan un nivel neutral de satisfacción laboral y 10 % un nivel insatisfactorio en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Dimensiones de la cultura organizacional y satisfacción laboral

Cultura organizacional

Dimensión N^a 1

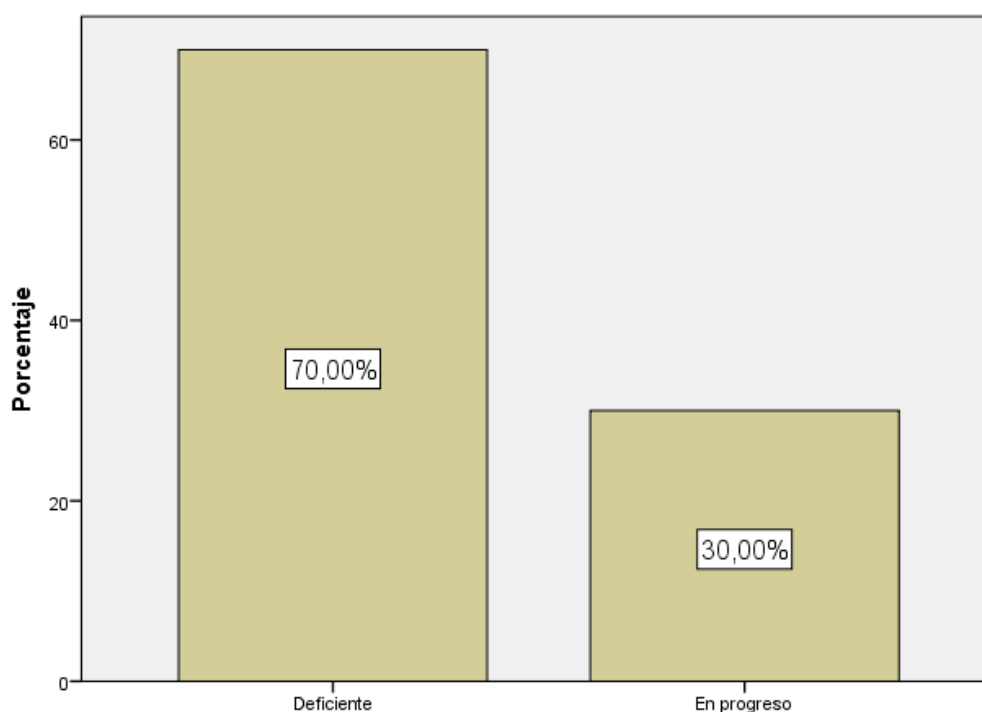
Tabla 5. Nivel de cultura clan

		Frecuencia	Porcentaje
Válid	Deficiente	21	70,0
o	En progreso	9	30,0
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Gráfico 3. Nivel de cultura clan



Interpretación:

En la tabla N^o 3 se observa que del 100% de docentes encuestados, el 70.00% de los docentes presentan un nivel deficiente de cultura clan, lo que quiere decir que los docentes no tienen oportunidad para su desarrollo personal y afrontar nuevos retos y el 30 % un nivel en progreso de cultura en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Dimensión Nª 2

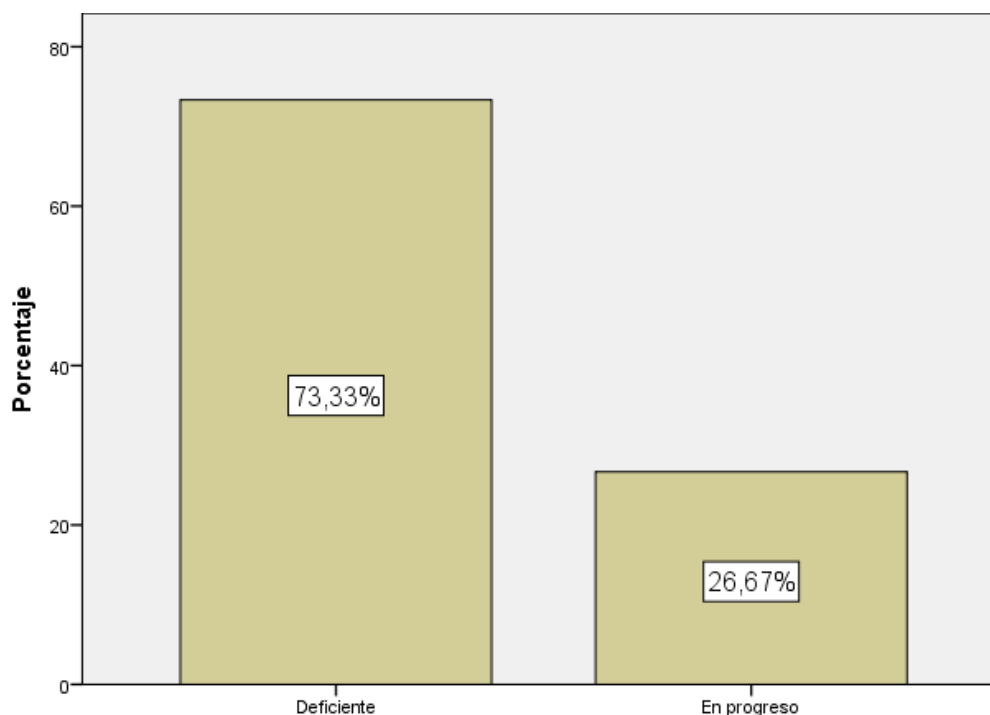
Tabla 6 Nivel de cultura adhocratica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	22	73,3
	En progreso	8	26,7
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Gráfico 4. Nivel de cultura adhocratica



Interpretación:

En la tabla Nª 4 se observa que del 100% de docentes encuestados, el 73.33% de los docentes presentan un nivel deficiente de cultura adhocratica, lo cual nos indica que dentro de la empresa no existe transparencia y confianza y el 26,67 % un nivel en progreso de cultura ya que la comunicación en la empresa es abierta en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

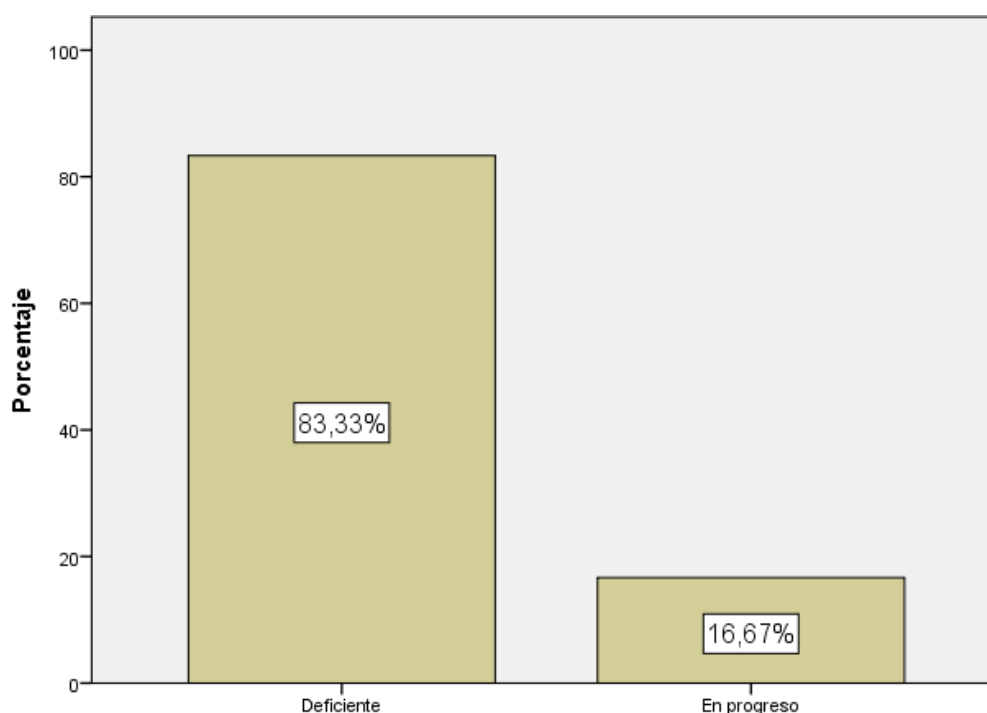
Dimensión Nª 3

Tabla 7. Nivel de cultura jerarquizada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	25	83,3
	En progreso	5	16,7
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.
Elaboración : Propia

Gráfico 5. Nivel de cultura jerarquizada



Interpretación:

En la tabla N° 5 y la ilustración 5 se observa que el 83.33% de los docentes presentan un nivel deficiente de cultura jerarquizada lo cual quiere decir que dentro de la empresa no se está tomando en cuenta o no se valora el interés personal de sus colaboradores y el 16,67 % un nivel en progreso de cultura en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Dimensión N^a 4

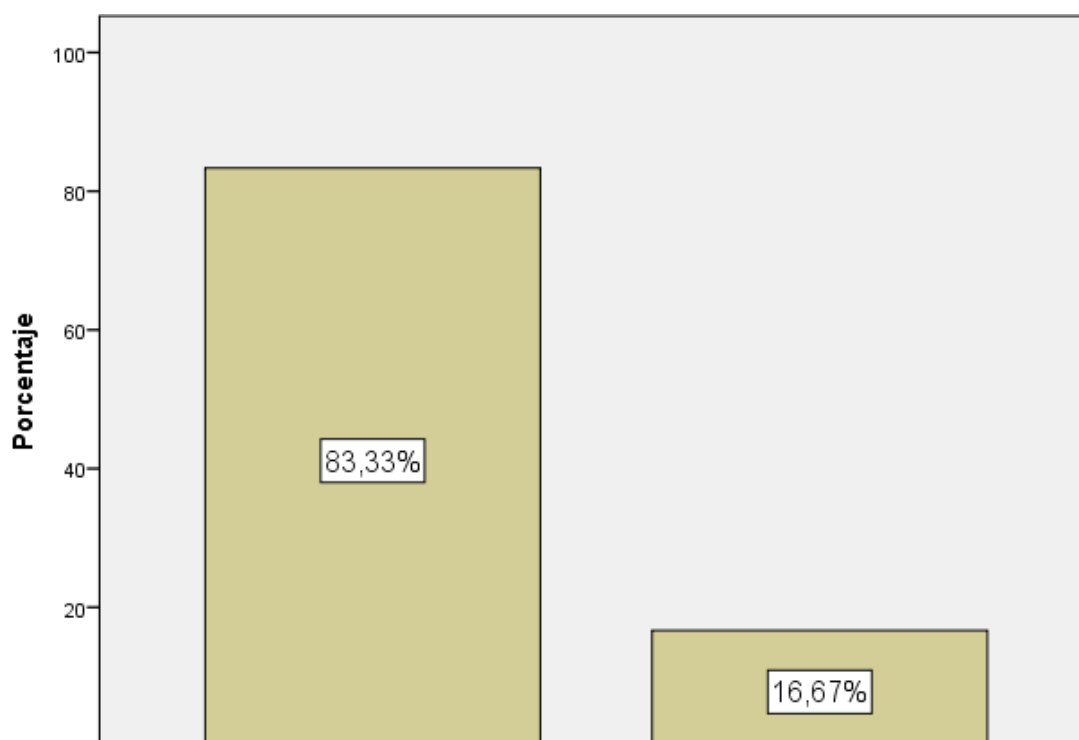
Tabla 8. Nivel de cultura de mercado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	16,7
	En progreso	25	83,3
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Gráfico 6. Nivel de cultura de mercado



Interpretación:

En la tabla N^o 6 e ilustración 6 se observa que el 83,33% de los docentes presentan un nivel en progreso de cultura de mercado quiere decir que no se tiene libertad de resolver algún problema en el campo de trabajo y el 16,67 % un nivel deficiente de cultura en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Dimensión N^a 5

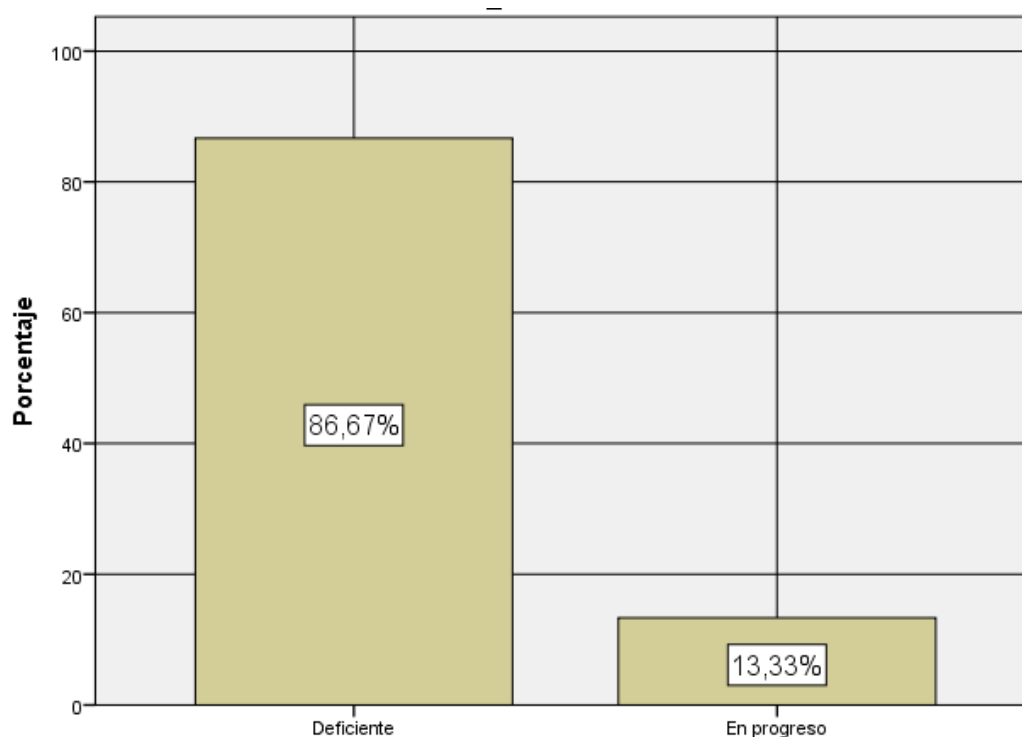
Tabla 9. Nivel de cultura de efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	26	86,7
	En progreso	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Gráfico 7. Nivel de cultura de efectividad



Interpretación:

En la tabla N^o 7 e ilustración 7 se observa que el 86.67 % de los docentes presentan un nivel deficiente de cultura de efectividad lo que indica que no hay satisfacción laboral y el 13.33 % un nivel en progreso de cultura en la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Satisfacción laboral

Tabla 10. Dimensiones de la satisfacción laboral

	Insatisfacción		Neutral		Satisfacción		Total	
	F(x)	%	F(x)	%	F(x)	%	F(x)	%
Satisf. Con la supervisión	18	60,0%	12	40,0%	0	0,0%	30	100,0%
Satisf con la remuneración	13	43,3%	17	56,7%	0	0,0%	30	100,0%
Satisf. intrínseca	19	63,3%	11	36,7%	0	0,0%	30	100,0%
Satisf. entorno.físico	7	23,3%	23	76,7%	0	0,0%	30	100,0%
Satisf. cantidad de trabajo	8	26,7%	17	56,7%	5	16,7%	30	100,0%
Satisf. Calidad del trabajo	18	60,0%	12	40,0%	0	0,0%	30	100,0%

Fuente : Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa.

Elaboración : Propia

Interpretación:

En la tabla N° 8 se puede apreciar que, en las dimensiones de satisfacción con la supervisión, satisfacción intrínseca y la satisfacción con la calidad del trabajo, los niveles de insatisfacción son mayores al 50%, mientras que en las dimensiones satisfacción con la remuneración, satisfacción con el entorno físico los niveles de satisfacción mayormente resultan neutrales (mayor al 50%).

Prueba de hipótesis

Para la demostración de la hipótesis de investigación se consideró el nivel de confianza de 95% (nivel de significancia=0.05) y se estableció el uso de la prueba no paramétrica Rho coeficiente de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Tabla 11. Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral

				Cultura organizacional	Satisfacción general
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,463*
		N		30	30
	Satisfacción general	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,463*	1,000
		N		30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla N° 9 señala un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y estadísticamente significativa (Rho =0,463) y siendo el valor de $p=0.00 < 0.05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente : Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018 rechazándose de esta manera la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa y positiva.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica Nº 1

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.

Tabla 12. Correlación entre Cultura clan y satisfacción laboral

				Cultura clan	Satisfacción general
Rho de Spearman	Cultura clan	Coeficiente de correlación	de	1,000	,442*
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		30	30
	Satisfacción general	Coeficiente de correlación	de	,442*	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla Nº 10 señala un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre la cultura clan y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y estadísticamente significativa (Rho =0,442) y siendo el valor de $p=0.00 < 0.05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente : Existe una relación significativa entre la cultura clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018 rechazándose de esta manera la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa y positiva.

Hipótesis específica Nº 2

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Tabla 13. Correlación entre cultura adhocrática y satisfacción laboral

			Cultura adhocrati ca	Satisfacció n general
Rho de Spearman	Cultura adhocrática	Coeficiente de correlación	1,000	,473*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción general	Coeficiente de correlación	,473*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla Nº 11 señala un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre la cultura adhocrática y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y estadísticamente significativa ($Rho = 0,473$) y siendo el valor de $p = 0,00 < 0,05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente : Existe una relación significativa entre la cultura adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018 rechazándose de esta manera la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa y positiva.

Hipótesis específica Nº 3

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Tabla 14. Correlación entre cultura jerarquizada y satisfacción laboral

				Cultura jerarquizada	Satisfacción general
Rho de Spearman	Cultura jerarquizada	Coeficiente de correlación	de	1,000	,500*
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		30	30
	Satisfacción general	Coeficiente de correlación	de	,500*	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla Nº 12 señala un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y estadísticamente significativa (Rho =0,500) y siendo el valor de $p=0.00 < 0.05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente : Existe una relación significativa entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018 rechazándose de esta manera la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa y positiva.

Hipótesis específica N° 4

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Tabla 15. Correlación entre cultura mercado y satisfacción laboral

					Cultura de mercado	Satisfacción general
Rho de Spearman	Cultura de mercado	de	Coeficiente de correlación	de	1,000	,492*
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		30	30
	Satisfacción general		Coeficiente de correlación	de	,492*	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla N° 13 señala un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y estadísticamente significativa (Rho =0,492) y siendo el valor de $p=0.00 < 0.05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente : Existe una relación significativa entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil.

Hipótesis específica N° 5

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura *de efectividad* y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura de efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018.

Tabla 16. Correlación entre cultura de efectividad y satisfacción laboral

				Cultura efectiv ad	Satisfacció n general
Rho de Spearman	Cultura de efectividad	de	Coeficiente de correlación	1,000	,435*
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	30	30
	Satisfacción general	de	Coeficiente de correlación	,435*	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla N° 14 señala un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre la Cultura de efectividad y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y estadísticamente significativa (Rho =0,435) y siendo el valor de $p=0.00 < 0.05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente : Existe una relación significativa entre la cultura de efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, el coeficiente de conexión de Spearman demuestra que existe una relación directamente moderada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con el cumplimiento del personal escolar de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y de hecho el mismo estadísticamente tiene el valor de ($Rho = 0.463$). La estimación de la extensión: $p = 0.00 < 0.05$ afirma y reconoce la especulación electiva en el sentido acompañante: si hay una conexión notable entre la cultura jerárquica y el cumplimiento de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018 desestimando de esta manera la teoría inválida o nula. Al final del día, la relación es inmediata y positiva.

Como lo indica la hipótesis específica No. 1, la teoría electiva se reconoció como legitimidad por las razones que la acompañan: los resultados demostraron que el coeficiente de conexión de Spearman presenta una conexión directamente moderada entre la cultura de facciones y el cumplimiento de la ocupación en el personal escolar de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo y mensurablemente crítico ($Rho = 0.442$) y la estimación de $p = 0.00 < 0.05$; esta hipótesis se afirma de la siguiente manera: existe una gran conexión entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018, que posteriormente rechaza la especulación inválida. Al final del día, la relación es inmediata y positiva.

Como lo indica la hipótesis específica No. 2, se resolvió una conexión directamente moderada entre la cultura clan y la satisfacción laboral del empleo en la facultad y fue de hecho enorme ($Rho = 0.442$) y la estimación de $p = 0.00 < 0.05$, la teoría electiva se afirma en el sentido acompañante: existe una conexión notable entre la cultura clan y la satisfacción laboral de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018, de esta manera se descarta la especulación inválida. Por así decirlo, la relación es inmediata y positiva.

Según indica la hipótesis específica No. 3, se descartó la especulación inválida y se reconoció la opción bajo las consideraciones que se acompañan: Spearman

pone en peligro una conexión directamente moderada entre diversas culturas niveladas y el cumplimiento del empleo y de hecho es notable ($Rho = 0.500$) y la estimación de $p = 0.00 < 0.05$, la teoría electiva se afirma en el sentido que la acompaña: existe una gran conexión entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018, en este sentido rechazando la teoría inválida. Al final del día, la relación es inmediata y positiva.

Como lo indica la hipótesis específica No. 4, Spearman dio una relación objetivamente notable ($Rho = 0.492$) y la estimación de $p = 0.00 < 0.05$; La especulación electiva se afirma en el sentido acompañante: existe una conexión crítica entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil.

Según la hipótesis específica No. 5, se reconoce la especulación de trabajo electiva, donde los resultados muestran un coeficiente de conexión de Spearman directamente moderado entre la cultura de efectividad y la satisfacción laboral del cumplimiento de la ocupación y notablemente notable ($Rho = 0.435$) y la estimación de $p = 0.00 < 0.05$; La teoría electiva se afirma en el sentido que la acompaña: existe una gran conexión entre la cultura de efectividad y el cumplimiento de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil.

Según la hipótesis específica No. 6, el coeficiente de conexión de Spearman decide la conexión directa moderada entre la Cultura de efectividad y el cumplimiento del empleo y es objetivamente crítico ($Rho = 0.435$) y la estimación de $p = 0.00 < 0.05$; La especulación electiva se afirma en el sentido acompañante: hay una conexión notable entre la forma de vida de adecuación y el cumplimiento de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil.

La prueba exacta encontrada para esta exploración demuestra que los factores en la mayor parte de los casos que están conectados (verifique el historial del examen), y en este momento los resultados descubiertos autentican o aprueban

descubrimientos similares, es decir, a medida que la cultura autoritaria mejora. Mejorar el cumplimiento del educador.

En la postulación creada por Salazar (2013) en su empresa de postulación llamada: "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt en Guatemala" se encontraron algunos incidentes con este examen; por ejemplo, los dos exámenes presentan un claro corte correlacional y una metodología cuantitativa, del mismo modo se utilizaron instrumentos similares de surtido de información y en cuanto a resultados se encontraron semejanzas genuinas, por ejemplo, en las dos investigaciones, la prueba observacional descubierta confirmó que existe una relación inmediata, positivo y enorme entre los dos factores.

Diferenciando al segundo predecesor, que fue adicionalmente de un tipo esclarecedor correlacional creado por Lanas Castañeda (2014) "La cultura organizacional comparable al cumplimiento de la actividad del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito" fueron algunos eventos fortuitos encontrado, por ejemplo, para medir el cumplimiento del trabajo, se utilizaron las escalas Melia y Peiró en los dos casos y para la cultura jerárquica los instrumentos fueron extraordinarios. Con respecto a los fines, era concebible establecer que los dos exámenes muestran que la cultura jerárquica impacta directamente en el cumplimiento de la actividad de los trabajadores.

En la propuesta de Reyes Ponce (2014) en su tarea de posgrado llamada: "Cultura autorizada y cumplimiento del empleo del personal de la organización Electro Puno Sociedad Anónima Abierta, año 2014" se encontraron los descubrimientos más cercanos con esta exploración en el terreno que en los dos casos, la sociedad dominante era la cultura del mercado y los coeficientes de conexión mostraron conexiones moderadas para las dos investigaciones, lo que permitió tolerar la conexión entre ambos factores de examen.

VI. CONCLUSIONES

Se reconoció la especulación laboral electiva, los descubrimientos encontraron en este momento que existe una relación inmediata y enorme ($\text{Sig.} = <0.05$) entre la cultura jerárquica y el cumplimiento de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo.

Con respecto al objetivo N°1, las conexiones positivas demuestran que a medida que la cultura de facciones mejore en ese punto, la realización del trabajo en este momento mejorará (existe una relación inmediata y positiva).

Para el objetivo específico N°2, se infirió que existe una gran conexión entre la cultura adhocrática y el cumplimiento de la actividad del personal escolar de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018 en un grado de notable de $\text{Sig.} = <0.05$.

Para el objetivo específico N°4, la investigación de conexión reconoce la teoría con un nivel notable de $\text{Sig.} = <0.05$ lo que muestra que hay una conexión inmediata y notable entre la cultura jerarquizada y el cumplimiento de la actividad del personal escolar en este momento instructivo.

Para el objetivo específico N°5, el examen de la relación reconoce la teoría con un nivel notable de $\text{Sig.} = <0.05$, lo que demuestra que existe una conexión inmediata y notable entre la cultura del mercado y el cumplimiento de la actividad del personal de la escuela en este momento. Además, la cultura de mercado terminó siendo la sociedad dominante en este momento.

Para el objetivo específico N°6, el examen de conexión reconoce la teoría con un nivel de importancia de $\text{Sig.} = <0.05$ que muestra que hay una conexión inmediata y notable entre la forma de vida de la viabilidad y el cumplimiento de la actividad de mostrar al personal en este momento.

VII. RECOMENDACIONES

Al área directiva de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil mejorar su cultura organizacional, incorporando a la gestión directiva que promueva comunicación, coordinación, elevación de liderazgo, desarrollo de capacidades, etc., en función de las necesidades y expectativas del personal docente, con esto mejorar la satisfacción laboral, razón que ayudará a mejorar el desempeño y cumplimiento de las actividades laborales.

Para la cultura clan y satisfacción laboral, se prescribe para elevar la cooperación y reforzar los lazos laborales entre todas las personas de esta Unidad Educativa, a pesar de fortalecer el lugar de trabajo mediante la sistematización de ejercicios, para unir los lazos de trabajo en la institución.

Para la cultura adhocrática y satisfacción laboral, la oportunidad de elegir asuntos residenciales y no pertinentes debe ser elevada para ofrecer facilidad para trabajar.

Para la cultura jerarquizada y satisfacción laboral, la asociación debe ser menos inflexible y esto se logrará mediante la mejora de los sistemas reguladores que mantienen una distancia estratégica de la administración, logrando consecuentemente representantes cada vez más cumplidos en su trabajo.

Para el cumplimiento de la cultura de mercado y satisfacción laboral a pesar de estar en un estado o un grado medio de cultura, se prescribe para caracterizar bien el socio (nuevo manual de asociación útil) para mantener una distancia estratégica de la duplicación práctica y además mantener abiertos los canales de correspondencia para una mejora en las relaciones laborales.

Para esta situación, los canales o métodos para la correspondencia con los jefes deben caracterizarse obviamente para proporcionar administraciones escolares más excelentes; Esto intentará tener una pequeña asociación burocrática y técnicas sencillas.

Para la cultura efectividad y satisfacción laboral, se prescribe para preparar al personal en los sistemas de asistencia al cliente; tratamiento con proveedores, conexiones relacionales, para lograr grandes resultados debido a la preparación,

en ese momento la imagen de la fundación mejorará y, además, las circunstancias financieras de la organización y, en particular, el cumplimiento de la actividad del personal educativo.

REFERENCIAS

- Azpiasu Ochoa, C. P. (2018). Ingeniero en sistemas computacionales. *Sistema de gestión de evaluación y planificación de actividades de los docentes de la unidad educativa Lola Arosemena, propuesta de una aplicación web basada en la Loei vigente*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10107/1/PTG-553-Carlos%20Paul%20Aspiazu%20Ochoa.pdf>
- Dávila Vivanco , C. J. (2018). Licenciada en Ciencias de la Educación. *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo de la cultura organizacional de la escuela de Educación Básica Otto Arosemena Gómez del cantón Quito, provincia de Pichincha en el año 2018*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34806/1/Anchapaxi%20-%20D%c3%a1vila.pdf>
- Di Candia, C., & Pipollo, D. (2015). *¿Por qué conocer la cultura organizacional?* Obtenido de <file:///C:/Users/Lourdes/Downloads/120-Texto%20del%20art%C3%ADculo-194-1-10-20111227.pdf>
- Flores, J. (2012). *Administración en educación*. Buenos Aires, Argentina: Limusa.
- Hellriegel. (2012). En *Guía de aprendizaje: Fortalecimiento organizacional* (pág. 4). Pucllpa, Perú.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). McGraw Hill.
- Herzberg, F. I. (2010). *Teoría de los dos factores de la motivación e higiene* . Trillas, México.
- Lanas Castañeda, G. A. (2014). Titulación Psicología Industrial. *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3671/1/T-UCE-0007-128.pdf>

Larrazabal Colina, M. C., & Villalobos, K. (2013). *Cultura organizacional y valores en cooperativas*. Barcelona, España: Editorial Academia Española. Obtenido de <https://www.eae-publishing.com/catalog/details/store/es/book/978-3-659-04660-5/cultura-organizacional-y-valores-en-cooperativas>

López Argueta, E. (2018). *Cultura de efectividad, básica en estrategia laboral*. El economista. Obtenido de <http://eempreario.mx/management-mrkt/cultura-efectividad-basica-estrategia-laboral>

Michel Rogel, M. (24 de Septiembre de 2015). *Prezi*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/7chnj1lrel-b/tipos-de-cultura-organizacional/>

Novelo, C. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Cameron y Quinn* (Vol. 9). Magdalena, Colombia: Clío.

Quezada. (2015). *Metodología de investigación*. Perú: Marco.

Reyes Ponce, E. T. (2014). Licenciado en administración y marketing. "*Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de la empresa electro puno sociedad anónima abierta, año 2014*". Universidad Andina "Néstor Cáceres Velasquez". Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/183/TESIS%20ULTIMO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional* (Pearson Educacion ed., Vol. Decimotercera). México. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodriguez Lobarda, G. (2016). *ADHOCRACIA: LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL QUE BUSCA LA INNOVACIÓN*. México: Likend.

Rodriguez, P. (2013). *Análisis de una escala para evaluar la satisfacción del profesional docente en la enseñanza primaria*. Barcelona. doi:10.15366/riee216.9.1.003

- Salazar, J. M. (2013). Psicóloga Industrial. *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital de Roosevelt de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: impacto de emociones*. México: S.A. Ediciones Paraninfo. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-comportamiento-organizacional-impacto-de-emociones/9789706861450/779353>
- Torres, P. A. (2017). Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9106/Torres_CPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Instrumento de la variable Cultura Organizacional

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

EDAD : A) 18-25 B) 26-35 C) 36- +

SEXO : M (MASCULINO) F (FEMENINO)

GRADO DE INSTRUCCIÓN : a) PRIMARIA b) SECUNDARIA

c) TECNICO d) SUPERIOR e) OTRO

Este cuestionario presenta una serie de afirmaciones relacionados con su trabajo, elaboradas con el fin de medir el grado de cultura organizacional. Para responder debes marcar una de las alternativas.

	ÍTEMS	Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1.	1.-Dentro de la empresa hay mucha libertad para tomar decisiones personales.					
2.	2.- Usted tiene muchas oportunidades para su desarrollo personal y para nuevos retos.					
3.	3.- El estilo de gestión en la empresa se caracteriza por la participación, el consenso y el espíritu de equipo					
4.	Su gerente es su instructor lo acompaña					
5.	Tiene libertad de resolver problemas en el campo de trabajo					

6.	6.- La empresa tiene un carácter personal y es una extensión de su familia					
7.	7.- La comunicación dentro de la empresa es abierta los empleados están familiarizados con la estrategia de la misma					
8.	1.- Usted tiene muchas oportunidades para su desarrollo personal y para nuevos retos.					
9.	2.- Dentro de la empresa existen la transparencia y la confianza.					
10.	3.- Su gerente muestra su espíritu emprendedor como su actitud renovadora y su disposición a correr riesgos.					
11.	4.- Cuando hay un problema en el campo de trabajo, intenta resolver el problema por su cuenta.					
12.	5.- La comunicación dentro de la empresa es abierta, los empleados están familiarizados con la estrategia de la misma.					
13.	6.- El compromiso dentro de la empresa es una cualidad importante. Existe lealtad y confianza mutua					
14.	1.- La empresa tiene una estructura muy rígida. Hay procedimientos formales que los empleados tienen que seguir.					
15.	2.- Usted se siente muy responsable de su trabajo					

16.	3.- En la empresa hay una jerarquía evidente a los gerentes					
17.	4.- Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.					
18.	5.- En la empresa hay una jerarquía evidente , los gerentes toman las decisiones					
19.	6.- Dentro de la empresa se valora el interés personal.					
20.	7.- Usted tiene libertad para consultar a su gerente, cuando le haga falta.					
21.	1.- Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.					
22.	2.- Tiene libertad de resolver problemas en el campo de trabajo					
23.	3.- La empresa se caracteriza por su compromiso al desarrollo y por su innovación.					
24.	4.- La empresa aspira a ser progresista en su sector de industria.					
25.	5.- Tiene libertad para consultar a su gerente.					
26.	1. Satisfacción de los clientes					
27.	2. Satisfacción de los proveedores					
28.	3. Satisfacción de los empleados					

29.	4. Crecimiento, imagen y posición relativa de la organización					
30.	5. Situación económica, financiera y presupuestaria					

2. Ficha técnica de la variable Cultura Organizacional

1. Nombre : Escala para medir la cultura organizacional
2. Autor : Cameron Quinn J
3. Fecha : 1999
4. Adaptación : Jenny Bustos
5. Fecha adaptación : 2018
6. Objetivo : Diagnosticar de manera individual la cultura organizacional en sus dimensiones cultura clan, cultura adhocrática, cultura Jerarquizada, cultura mercado, cultura efectividad en los docentes de la unidad educativa
7. Aplicación : Docentes
8. Administración : Individual
9. Duración : 20 minutos
10. Tipo de ítems : Proposiciones
11. N° de ítems : 30 ítems
12. Evaluación :

DIMENSION	ITEMS	NIVELES EVALUACION	DE	PUNTUACION
Cultura Clan	1,2,3,4,5,6,7.	Predominante, progreso, deficiente	en	1-5 puntos
Cultura Adhocrática	8,9,10,11,12,13	Predominante, progreso, deficiente	en	1-5 puntos
Cultura Jerarquizada	14,14,16,17,18,19,20	Predominante, progreso, deficiente	en	1-5 puntos
Cultura Mercado	21,22,23,24,25	Predominante, progreso, deficiente	en	1-5 puntos
Cultura Efectividad	26,27,28,29,30	Predominante, progreso, deficiente	en	1-5 puntos

Evaluación de niveles

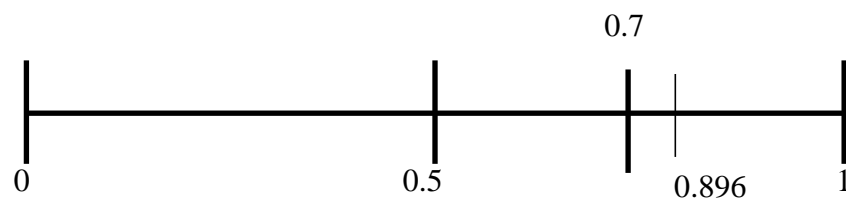
DIMENSION	RANGO	NIVELES DE EVALUACION			PUNTUACION	CONCLUSION
		Predominante	En progreso	Deficiente		
Cultura Clan	[07-35]	[07-17]	[18-28]	[29-35]		
Cultura Adhocrática	[06-30]	[06-14]	[15-23]	[24-30]		
Cultura Jerarquizada	[07-35]	[07-35]	[07-35]	[07-35]		
Cultura Mercado	[05-25]	[05-11]	[12-18]	[19-25]		
Cultura Efectividad	[05-25]	[05-11]	[12-18]	[19-25]		

VALIDACION : Expertos

CONFIABILIDAD : Cameron Quinn

ALFA DE CRONBACH CULTURA DE CAMERON QUINN













































































































(Índice de consistencia interna)



























Interpretación: según la tabla de rangos y magnitud, el valor obtenido ($\alpha=0.896$) refleja que se trata de un instrumento de aceptable fiabilidad que permite mediciones estables y consistentes.

3. Base de datos de la variable Cultura Organizacional

	Nombre	Tip	Anchur	Decima	Etiqueta	Valores
1	Pgta1	Numérico	8	0	Dentro de la	{1,
2	Pgta2	Numérico	8	0	Usted tiene	{1,
3	Pgta3	Numérico	8	0	El estilo de	{1,
4	Pgta4	Numérico	8	0	Su gerente	{1,
5	Pgta5	Numérico	8	0	Tiene libertad	{1,
6	Pgta6	Numérico	8	0	La empresa	{1,
7	Pgta7	Numérico	8	0	La	{1,
8	Pgta8	Numérico	8	0	Usted tiene	{1,
9	Pgta9	Numérico	8	0	Dentro de la	{1,
1	Pgta10	Numérico	8	0	Su gerente	{1,
1	Pgta11	Numérico	8	0	Cuando hay	{1,
1	Pgta12	Numérico	8	0	La	{1,
1	Pgta13	Numérico	8	0	El	{1,
1	Pgta14	Numérico	8	0	La empresa	{1,
1	Pgta15	Numérico	8	0	Usted se	{1,
1	Pgta16	Numérico	8	0	En la	{1,
1	Pgta17	Numérico	8	0	Tiene una	{1,
1	Pgta18	Numérico	8	0	En la	{1,
1	Pgta19	Numérico	8	0	Dentro de la	{1,
2	Pgta20	Numérico	8	0	Usted tiene	{1,
2	Pgta21	Numérico	8	0	Tiene una	{1,
2	Pgta22	Numérico	8	0	Tiene libertad	{1,
2	Pgta23	Numérico	8	0	La empresa	{1,
2	Pgta24	Numérico	8	0	La empresa	{1,
2	Pgta25	Numérico	8	0	Tiene libertad	{1,
2	Pgta26	Numérico	8	0	Satisfacción	{1,
2	Pgta27	Numérico	8	0	Satisfacción	{1,
2	Pgta28	Numérico	8	0	Satisfacción	{1,
2	Pgta29	Numérico	8	0	Crecimiento,	{1,
3	Pgta30	Numérico	8	0	Situación	{1,
3	Culturacla	Numérico	8	2		Ninguno
3	Culturaad	Numérico	8	2		Ninguno
3	Culturaajer	Numérico	8	2		Ninguno
3	Culturamer	Numérico	8	2		Ninguno
3	Culturaefe	Numérico	8	2		Ninguno
3	Cultura_cl	Cadena	8	0		{1,

	Perdidos	Column	Alineación	Medida	Rol
1	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
2	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
3	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
4	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
5	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
6	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
7	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
8	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
9	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
10	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
11	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
12	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
13	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
14	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
15	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
16	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
17	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
18	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
19	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
20	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
21	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
22	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
23	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
24	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
25	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
26	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
27	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
28	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
29	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
30	Ninguno	8	 Derecha	 Nominal	 Entrada
31	Ninguno	12	 Derecha	 Escala	 Entrada
32	Ninguno	20	 Derecha	 Nominal	 Entrada
33	Ninguno	22	 Derecha	 Nominal	 Entrada
34	Ninguno	16	 Derecha	 Nominal	 Entrada
35	Ninguno	20	 Derecha	 Nominal	 Entrada
36	Ninguno	14	 Izquierda	 Nominal	 Entrada

	Nombre	Tip	Anchura	Decim	Etiqueta	Valores
3	Cultura_a	Cadena	8	0		{1,
3	Cultura_jer	Cadena	8	0		{1,
3	Cultura_m	Cadena	8	0		{1,
4	Cultura_ef	Cadena	8	0		{1,
4	Culturaorg	Numérico	8	2		Ninguno
4	Cultura_orç	Cadena	8	0		{1,
4	Satisf.gen	Numérico	8	2		Ninguno
4	Satisf_gen	Cadena	8	0		{1,

	Perdido s	Columna s	Alineación	Medida	Rol
37	Ninguno	21	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
38	Ninguno	22	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
39	Ninguno	17	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
40	Ninguno	21	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
41	Ninguno	23	 Derecha	 Escala	 Entrada
42	Ninguno	24	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
43	Ninguno	16	 Derecha	 Escala	 Entrada
44	Ninguno	16	 Izquierda	 Nominal	 Entrada

4. Instrumento de la variable Satisfacción laboral

ESCALA DE MELIA Y PEIRO

EDAD : A) 18-25 B) 26-35 C) 36- +

SEXO : M (MASCULINO) F (FEMENINO)

INSTRUCCIÓN : a) PRIMARIA b) SECUNDARIA c) TECNICO
d) SUPERIOR e) OTRO

Este cuestionario presenta una serie de afirmaciones relacionados con su trabajo, elaboradas con el fin de medir el grado de satisfacción laboral. Para responder debes marcar una de las alternativas.

	ÍTEMS	TOTALM ENTE EN DESACU ERDO	EN DESAC UERDO	INDI FER ENTE	DE ACUER DO	TOTA LMEN TE DE ACUE RDO
1.	Me gusta mi trabajo					
2.	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
3.	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
4.	Mi salario me satisface					
5.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
6.	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.					
7.	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
8.	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios					
9.	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					

10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface					
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
14	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales					
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen					
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo					
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					

26	Estoy satisfecho del ritmo en el que tengo que hacer mi tarea					
----	---	--	--	--	--	--

5. Ficha técnica de la variable Satisfacción laboral

13. Nombre : Escala para medir la satisfacción laboral
14. Autor : Melia, Peiro
15. Fecha : 1996
16. Adaptación : Jenny Bustos
17. Fecha adaptación : 2018
18. Objetivo : Diagnosticar de manera individual la satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción con la supervisión, satisfacción con remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción, satisfacción general
19. Aplicación : Docentes
20. Administración : Individual
21. Duración : 20 minutos
22. Tipo de ítems : Propositiones
23. N° de ítems : 26 ítems
24. Evaluación :

DIMENSION	ITEMS	NIVELES DE EVALUACION	PUNTUACION
Satisf. con la supervisión.	10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.	4, 9, 10, 12, 14, 23	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos
Satisfacción intrínseca.	1, 2, 3, 18	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos
Satisfacción con el ambiente físico.	6, 7, 8, 24	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos
Satisfacción con la cantidad de producción.	5, 26	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos
Satisfacción con la calidad de producción.	24, 25	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos
Satisfacción general	1 - 26	INSATISFECHO, NEUTRAL, SATISFECHO Bajo, medio, alto	1 - 5 ptos

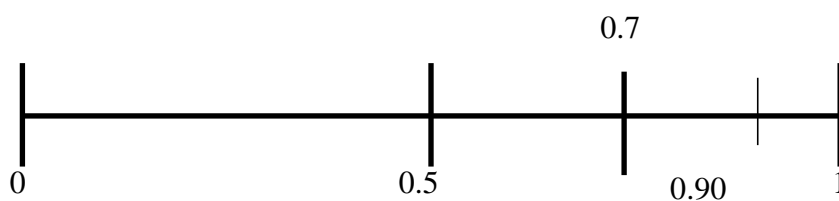
Evaluación de niveles

MOTIVACION	RANGO DE PUNTUACION	EVALUACION DE LA PUNTUACION			PUNTUACION	CONCLUSION
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Satisf. con la supervisión.	[09 - 45]	[09 - 21]	[22 - 34]	[35 - 45]		
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.	[06 - 30]	[06 - 14]	[15 - 23]	[24 - 30]		
Satisfacción intrínseca.	[04 - 20]	[04 - 09]	[10 - 15]	[16 - 20]		
Satisfacción con el ambiente físico.	[04 - 20]	[04 - 09]	[10 - 15]	[16 - 20]		
Satisfacción con la cantidad de producción.	[02 - 10]	[02 - 04]	[05 - 07]	[08 - 10]		
Satisfacción con la calidad de producción.	[02 - 10]	[02 - 04]	[05 - 07]	[08 - 10]		
Satisfacción general	[26 - 130]	[26 - 60]	[61 - 95]	[96 - 130]		

VALIDACION : Expertos

CONFIABILIDAD : Melia y Peiro

ALFA DE CRONBACH MOTIVACION S21/26 América Latina (Índice de consistencia interna)















Interpretación: según la tabla de rangos y magnitud, el valor obtenido ($\alpha=0.90$) refleja que se trata de un instrumento de aceptable fiabilidad que permite mediciones estables y consistentes.

6. Base de datos de la variable Satisfacción laboral

	Nombre	Tip	Anchur	Decima	Etiqueta	Valores
1	PGTA1	Numérico	8	0	Me gusta mi	{1,
2	PGTA2	Numérico	8	0	Estoy	{1,
3	PGTA3	Numérico	8	0	Estoy	{1,
4	PGTA4	Numérico	8	0	Mi salario me	{1,
5	PGTA5	Numérico	8	0	Estoy	{1,
6	PGTA6	Numérico	8	0	La limpieza e	{1,
7	PGTA7	Numérico	8	0	La	{1,
8	PGTA8	Numérico	8	0	El entorno	{1,
9	PGTA9	Numérico	8	0	En mi	{1,
1	PGTA10	Numérico	8	0	Estoy	{1,
1	PGTA11	Numérico	8	0	Estoy	{1,
1	PGTA12	Numérico	8	0	La forma en	{1,
1	PGTA13	Numérico	8	0	La	{1,
1	PGTA14	Numérico	8	0	Estoy	{1,
1	PGTA15	Numérico	8	0	Estoy a gusto	{1,
1	PGTA16	Numérico	8	0	Estoy	{1,
1	PGTA17	Numérico	8	0	Me gusta la	{1,
1	PGTA18	Numérico	8	0	Me satisface	{1,
1	PGTA19	Numérico	8	0	Mi empresa	{1,
2	PGTA20	Numérico	8	0	Estoy	{1,
2	PGTA21	Numérico	8	0	Me satisface	{1,
2	PGTA22	Numérico	8	0	Estoy	{1,
2	PGTA23	Numérico	8	0	Estoy	{1,
2	PGTA24	Numérico	8	0	Los medios	{1,
2	PGTA25	Numérico	8	0	Estoy	{1,
2	PGTA26	Numérico	8	0	Estoy	{1,
2	Satisf.sup	Numérico	8	2		Ninguno
2	Satisf.rem	Numérico	8	2		Ninguno
2	Satisf.intrin	Numérico	8	2		Ninguno
3	Satisf.ento	Numérico	8	2		Ninguno
3	Satisf.cant	Numérico	8	2		Ninguno
3	Satisf.calid	Numérico	8	2		Ninguno
3	Satisf.gen	Numérico	8	2		Ninguno
3	Satisf_sup	Cadena	8	0		{1,
3	Satisf_rem	Cadena	8	0		{1,

3	Satisf_intri	Cadena	8	0		{1,
	Perdido	Column	Alineació		Medida	Ro
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
4	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
5	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
6	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
7	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
8	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
9	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
1	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
2	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada	
2	Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada	
2	Ninguno	19	Derecha	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	23	Derecha	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	25	Derecha	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	24	Derecha	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada	
3	Ninguno	20	Izquierda	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	21	Izquierda	Nominal	Entrada	
3	Ninguno	19	Izquierda	Nominal	Entrada	

	Nombre	Tip	Anchur	Decima	Etiqueta	Valores
3	Satisf_ent	Cadena	8	0		{1,
3	Satisf_can	Cadena	8	0		{1,
3	Satisf_cali	Cadena	8	0		{1,
4	Satisf_gen	Cadena	8	0		{1,

	Perdido	Column	Alineació	Medida	Ro
3	Ninguno	23	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
3	Ninguno	25	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
3	Ninguno	24	 Izquierda	 Nominal	 Entrada
4	Ninguno	16	 Izquierda	 Nominal	 Entrada

7. Matriz de validación

E-1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil ,2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Total De items	De donde	NÚMERO	En respuesta	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	CLAN	Libertad para decidir	1.- Dentro de la empresa hay mucha libertad para tomar decisiones personales.																
		Desarrollo personal	2.- Usted tiene muchas oportunidades para su desarrollo personal y para nuevos retos.																
		Estilo de gestión	3.- El estilo de gestión en la empresa es característico por la participación, el consenso																
		Instructor	4.- Su gerente es su instructor lo acompaña																
		Libertad -problemas	5.- Tiene libertad de resolver problemas en el campo de trabajo																
		Carácter personal	6.- La empresa tiene un carácter personal y es una extensión de su familia																
		Comunic. abierta	7.- La comunicación dentro de la empresa es abierta los em																
	ADINOCRACIA	oportunidades	1.- Usted tiene muchas oportunidades para																
		Transparencia y confianza.	2.- Dentro de la empresa existen la transparencia y la confianza.																
		Espíritu emprendedor	3.- Su gerente muestra su espíritu emprendedor como su actitud																
		Autonomía	4.- Cuando hay un problema en el campo de trabajo, intenta resolver el problema por su cuenta.																
		Comunicación laboral	5.- La comunicación dentro de la empresa es																
		Lealtad	6.- El compromiso dentro de la empresa es una cualidad importante. Existe lealtad y																


 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL PERÚ
Francisco A. Ramos Flores
 MBA, Francisco A. Ramos Flores
 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL PERÚ
 CLAP - 4535

Activo
Ve a Cc

HIERARQUIZADA	Estructura rígida	1- La empresa tiene una estructura muy rígida. Hay procedimientos formales que los								✓		✓		✓		✓	
	Responsabilidad	2- Usted se siente muy responsable de su								✓		✓		✓		✓	
	Jerarquía	3- En la empresa se ve una clara jerarquía.								✓		✓		✓		✓	
	Carga laboral	4- Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.								✓		✓		✓		✓	
	Decisiones gerenciales	5- En la empresa hay una gerencia autónoma. Los gerentes toman las decisiones.								✓		✓		✓		✓	
	Interés personal	6- Demás de la empresa se cubren el interés personal.								✓		✓		✓		✓	
	Consultas	7- Usted tiene libertad para consultar a su								✓		✓		✓		✓	
MERCADO	Carencia de responsabilidad	8- Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.								✓		✓		✓		✓	
	Problemas en el campo	9- Tiene libertad de resolver problemas en el campo de trabajo.								✓		✓		✓		✓	
	Compromiso	10- La empresa es comprometida por su compromiso al desarrollo y por su								✓		✓		✓		✓	
	Progresismo	11- La empresa aspira a ser líder en el sector de industria.								✓		✓		✓		✓	
EFECTIVIDAD	Satisfacción - clientes	1. Satisfacción de los clientes								✓		✓		✓		✓	
	Satisfacción proveedores	2. Satisfacción de los proveedores								✓		✓		✓		✓	
	Satisfacción empleados	3. Satisfacción de los empleados								✓		✓		✓		✓	
	Credenciales	4. Credenciales, logos y puntos débiles de la organización								✓		✓		✓		✓	
	Situación económica	5. Situación económica, financiera y productividad								✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE CAMERON Y QUINN"
OBJETIVO : MEDIR EL NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL
DIRIGIDO A : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE
EVALUADOR : *Rafael Flores Francisco A.*
GRADO ACADÉMICO : *MAESTRO ADMINISTRATIVO*

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Inadecuado
--	----------------------------------	-------------------------------------

x


Rafael Flores Francisco A.
M.A. Profesor A. Rafael Flores
RUCOMI - CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS
1997-2019

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola
Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Total de preguntas	Aprobado	No Aprobado	Evaluado	No Evaluado	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Satisfacción con la formación	Tengo satisfacción de la formación que me da la empresa	Tengo satisfacción de mis relaciones con mis colegas	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria	Tengo o gusto con la atención y frecuencia con que me atienden	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi trabajo	Mi empresa me trata con buena honestidad y equidad	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	Al salario me satisface	✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	
												✓		✓		✓		✓	

SATISFACCIÓN LABORAL



Arce

 Lic. A. Ramos Flores

CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN	Calidad	Efecto de la calidad del instrumento.												
								✓		✓		✓		✓

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA DE SATISFACCION LABORAL S1/S26 MELIA Y PEIRO"
OBJETIVO : MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL
DIRIGIDO A : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE
EVALUADOR : DOMINGO FLORES FERNANDEZ
GRADO ACADÉMICO : MAGISTER ADMINISTRACION EMPRESAS.

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



DOMINGO FLORES FERNANDEZ
 MAGISTER ADMINISTRACION EMPRESAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	No	No sé	No aplica	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	CLAN	Libertad para decidir	1.- Dentro de la empresa hay mucha libertad para tomar decisiones personales.					X		X		X		X		
		Desarrollo personal	2.- Exista buena cantidad de oportunidades para su desarrollo personal y para nuevas ideas.					X		X		X		X		
		Estilo de gestión	3.- El estilo de gestión en la empresa se basará más por la participación, el consenso					X		X		X		X		
		Instructor	4.- Su gerente es su instructor de acompañamiento					X		X		X		X		
		Libertad -problemas	5.- Tiene libertad de resolver problemas en el campo de trabajo					X		X		X		X		
		Carácter personal	6.- La empresa tiene su carácter personal y su especialidad de su trabajo					X		X		X		X		
		Comunic. abierta	7.- La comunicación dentro de la empresa es abierta los es					X		X		X		X		
	ADMINISTRATIVA	Oportunidades	1.- Usted tiene muchas oportunidades para					X		X		X		X		
		Transparencia y confianza.	2.- Dentro de la empresa existe la transparencia y la confianza					X		X		X		X		
		Espíritu emprendedor	3.- Su gerente muestra un espíritu emprendedor en su actividad					X		X		X		X		
		Autonomía	4.- Cuando hay un problema en el campo de trabajo, tiene la capacidad de resolverlo por su cuenta					X		X		X		X		
		Comunicación laboral	5.- La comunicación dentro de la empresa					X		X		X		X		
		Lealtad	6.- El compromiso dentro de la empresa es una cualidad importante. Existe lealtad y					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE CAMERON Y QUINN"
OBJETIVO : MEDIR EL NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL
DIRIGIDO A : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE
EVALUADOR : Mg. *Francisco Hgo. G. G. G.*
GRADO ACADÉMICO : Mg. *Dr.*

VALORACIÓN:

<i>Adecuado</i>	Regular	Inadecuado
-----------------	---------	------------

[Signature]
Asesoría Técnica
REG. MUC. DE COL. N° 10140

Ton P. P. P. P.

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil ,2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	EFECTO DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EXCLUSIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Total de validación	No validación	No validación	No validación	No validación	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Satisfacción con la formación	Estoy satisfecho de la formación que recibo de la empresa						X		X		X				
		Satisfacción de relaciones	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis otros						X		X		X				
		Supervisión	La supervisión que doy como jefe me satisface						X		X		X				
		Gusto por la atención	Estoy a gusto con la atención y formación que me dan						X		X		X				
		Satisfacción con la participación	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección						X		X		X				
		Evitar la falta	Me gusta la forma en que se evitan las faltas en mi departamento						X		X		X				
		Equidad	Mi empresa me trata con la misma equidad y justicia						X		X		X				
		Apoyo	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores						X		X		X				
		Decisiones en la empresa	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo						X		X		X				
				Salario	El salario me satisface						X		X		X		


 Universidad de Guayaquil
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y PROYECTOS
 IIP-UNIG

CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN	Calidad	Con certeza de nivel de calidad e instrumentos					X	X	X	V	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA DE SATISFACCION LABORAL S1/S28 MELIA Y PEIRO"
OBJETIVO : MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL
DIRIGIDO A : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE
EVALUADOR : *Francisco Moolán García*
GRADO ACADÉMICO : M.G. DR.

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------

[Signature]
 FRANCISCO MOOLÁN GARCÍA
 M.G. DR.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil ,2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Total Correctos	De un total	Total	En porcentaje	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	CLAN	Libertad para decidir	1.-Dentro de la empresa hay mucha libertad para tomar decisiones personales.												
		Desarrollo personal	2.- Usted tiene muchas oportunidades para su desarrollo personal y para nuevos retos.												
		Estilo de gestión	3.- El estilo de gestión en la empresa se caracteriza por la participación, el consenso												
		Instructor	4.- Su gerente es su instructor lo acompaña												
		Libertad - problemas	5.- Tiene libertad de resolver problemas en el campo de trabajo												
		Carácter personal	6.- la empresa tiene un carácter personal y es una extensión de su familia												
		Comunic. abierta	7.- La comunicación dentro de la empresa es abierta los em												
	ARBOCRACIA	oportunidades	1.- Usted tiene muchas oportunidades para												
		Transparencia y confianza.	2.- Dentro de la empresa existen la transparencia y la confianza.												
		Espíritu emprendedor	3.- Su gerente muestra su espíritu emprendedor como si actual												
		Autonomía	4.- Cuando hay un problema en el campo de trabajo, intenta resolver el problema por su cuenta.												
		Comunicación laboral	5.- La comunicación dentro de la empresa es												
		Lealtad	6.- El compromiso dentro de la empresa es una cualidad importante. Existe lealtad y												

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE CAMERON Y QUINN"
OBJETIVO : MEDIR EL NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL
DIRIGIDO A : PERSONAL DE DIVERSA INDOLE

EVALUADOR : MARIA CARREÑO SOSA
GRADO ACADÉMICO : MAGISTER.

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



MATRIZ DE VALIDACIÓN
Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Lola Arosemena de Carbo" Guayaquil ,2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Total de respuestas	De ellas SI	De ellas NO	De ellas Opciones	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Satisfacción con la formación	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa																
		Satisfacción relaciones	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes																
		Supervisión	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria																
		Gusto por la atención	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen																
		Satisfacción con la participación	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.																
		Juzgar la tarea	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea																
		Igualdad	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.																
		Apoyo	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.																
		Decisiones en la empresa	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo																
	Salario	Mi salario me satisface																	

SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	Satisfacción por oportunidades	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso																
	Satisfacción de los beneficios	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa																
	Satisfacción con la negociación	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface																
	Satisfacción con los convenios	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales																
	Gusto por trabajar	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan																
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Satisfecho	Me gusta mi trabajo																
	Satisfacción con el apoyo EE.	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco																
	Libertad para hacer cosas	Estoy satisfecho con mi trabajo porque																
	Autonomía	Me satisface mi capacidad actual para																
SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO	Limpieza	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.																
	Iluminación	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas																
	Entorno físico	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios																
	Medios materiales	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios																
SATISFACCIÓN CON LA	Recursos materiales idóneos	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios																

CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN	Calidad	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "ESCALA DE SATISFACCION LABORAL S1/S26 MELIA Y PEIRO"
OBJETIVO : MEDIR EL NÍVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL
DIRIGIDO A : PÉRSONAL DE DIVERSA INDOLE

EVALUADOR : MARIA CARREÑO SOSA.
GRADO ACADÉMICO : MAGISTER.

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



Act
 Ve a

8. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.	Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.	V1: CULTURA ORGANIZAIONAL	CLAN	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad para decidir • Desarrollo personal • Estilo de gestión • Instructor • Libertad - problemas • Carácter personal • Comunic. abierta 	ESCALA DE CAMERON Y QUINN (1999)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS		ADHOCRACIA	<ul style="list-style-type: none"> • oportunidades • Transparencia y confianza. • Espíritu emprendedor 	
1. ¿Cuál es la relación entre la cultura	1.Determinar la relación entre la cultura	1. Existe una relación significativa				

clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018?	clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.	entre entre la cultura clan y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.			<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Comunicación laboral • Lealtad 	
2. ¿Cuál es la relación entre la cultura Adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018?	2.Determinar la relación entre la cultura Adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.	2. Existe una relación significativa entre la cultura Adhocrática y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.		JERARQUIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • oportunidades • Transparencia y confianza. • Espíritu emprendedor • Autonomía • Comunicación laboral • Lealtad 	
3. ¿Cuál es la relación	3.Determinar la relación	3. Existe una relación		MERCADO	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de responsabilidad 	

<p>entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018?</p>	<p>entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.</p>	<p>significativa entre la cultura jerarquizada y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.</p>	<p></p>		<ul style="list-style-type: none"> • Problemas en el campo • Compromiso • Progresismo • Consultas al gerente 	
<p>4. ¿Cuál es la relación entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018?</p>	<p>4.Determinar la relación entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.</p>	<p>4. Existe una relación significativa entre la cultura de mercado y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.</p>		<p>EFFECTIVIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción – clientes • Satisfacción proveedores • Satisfacción empleados • Crecimiento • Situación económica 	

<p>5. ¿Cuál es la relación entre la cultura de efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil, 2018?</p>	<p>5.Determinar la relación entre la cultura de efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.</p>	<p>5. Existe una relación significativa entre la cultura de efectividad y la satisfacción laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Lola Arosemena de Carbo” Guayaquil ,2018.</p>				
			<p>V2: SATISFACCION LABORAL</p>	<p>SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la formación • Satisfacción relaciones • Supervisión • Gusto por la atención • Satisfacción con la participación • Jugar la tarea • Igualdad 	<p>ESCALA S1/S26</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • Decisiones en la empresa 	
		SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Satisfacción por oportunidades • Satisfacción de los beneficios • Satisfacción con la negociación • Satisfacción con los convenios • Gusto por trabajar 	
		SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho • Satisfacción con el apoyo EE. • Libertad para hacer cosas satisfactorias • Autonomía 	
		SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza • Iluminación • Entorno físico 	

			<ul style="list-style-type: none">• Medios materiales	
		SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD DE PRODUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Cantidad de trabajo• Ritmo de funciones	
		SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Recursos materiales idóneos• Calidad	

9. Fotografías

