



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En Docentes De
Una Institución Educativa Pública De Huarmey, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Reyes Huerta, Marilia Soraya (ORCID: 0000-0001-8096-4843)

ASESOR:

Mg. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme lograr cada meta que me he propuesto, por brindarme salud y protegerme siempre.

A mis padres amados por ser mi fortaleza, mi motor y motivo, apoyo incondicional y por todo su amor y confianza.

A mis hermanas queridas quienes son mis compañeras de vida.

Y a mis angelitos en el cielo, mis abuelitos Marcelino y Pedro y a mis tíos queridos Vicente, Romy y Miky, quienes siempre cuidan de mí y de mi familia.

Agradecimiento

A Dios por ser tan bondadoso conmigo.

A mi asesor Luis Sosa Aparicio, gracias por compartir sus conocimientos, por sus consejos y por la paciencia.

A mis padres amados quienes siempre me impulsan a seguir creciendo profesionalmente, por ser los mejores padres que Dios me dio. Gracias infinitas a los amores eternos de mi vida.

Y a mi hermosa familia y amistades por darme su apoyo siempre.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1

Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral 13

Tabla 2

Nivel de cultura organizacional en docentes de una institución educativa pública de Huarmey. 14

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey 15

Tabla 4

Prueba de hipótesis de la correlación entre reconocimiento del esfuerzo y satisfacción laboral 16

Tabla 5

Prueba de hipótesis de la correlación entre comunicación y equidad y satisfacción laboral 17

Tabla 6

Prueba de hipótesis de la correlación entre credibilidad de los directivos y relaciones humanas y satisfacción laboral 18

Tabla 7

Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión de liderazgo y satisfacción laboral 19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de una Institución educativa pública de Huarmey. La población estuvo conformada por 40 docentes. Se utilizó un diseño no experimental, transversal correlacional, así mismo se utilizó el cuestionario de cultura organizacional y satisfacción laboral. En cuanto a los resultados obtenidos se obtuvo que la correlación es de (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral, el cual es positiva moderada, (a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral), además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Palabras clave: Cultura organizacional y satisfacción laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction among teachers in a public educational institution of Huarmey. The population was made up of 40 teachers. A nonexperimental, cross-correlational design was used, as well as the organizational culture and job satisfaction questionnaire. Regarding the results obtained, it was obtained that the correlation is (0.425) between organizational culture and job satisfaction, which is moderate positive, (for better organizational culture, greater job satisfaction or poor organizational culture, less job satisfaction), in addition to p-value (0.006) is less than 0.01, so the null hypothesis is rejected, that is, the moderate positive correlation is highly significant.

Keywords: Organizational culture and job satisfaction.

I. Introducción

El presente estudio se desarrolla tomando en cuenta que la cultura organizacional es importante para afirmar que se tendrá una adecuada satisfacción laboral en las instituciones educativas, como afirman Vlaicu, Neagoe, Tiru y Otovescu (2019) la cultura organizacional es un elemento social como resultado de las interpretaciones colectivas, las cuales influirán en las organizaciones, así mismo, es importante destacar que, de acuerdo con Ghazi y Muzzafar (2018) la cultura organizacional se encuentra vinculada al desempeño individual y organizacional, puesto que, si el personal dentro del centro laboral se identifica tomando en cuenta los valores y principios que estos tienen, entonces se logrará tener satisfechos a toda la población educativa, así mismo, la cultura organizacional permitirá comprender las diferencias dentro de la organización, así como tener un mejor panorama sobre las reglas y procedimientos. (Lacherre, 2016; Popa, Furdui y Edelhauser, 2018)

Por su parte, en lo que respecta al entorno latinoamericano, se observa que en Chile algunas instituciones de enseñanza católica han establecido un modelo de cultura organizacional basado en una estructura familiar, donde docentes y estudiantes se asumen como parte de un mismo conglomerado. En este sentido, Onyebuchi (2018) refiere que la presencia de culturas que promueven el sentido de familia de los colaboradores en las organizaciones influye positivamente en los niveles de productividad, innovación y adaptabilidad (Nwaeke y Obiekwe, 2017).

En cuando se aborda esta situación en el contexto específico de la educación colombiana, se hace referencia obligada lo expuesto por García (2016), menciona que para la transición hacia una cultura organizacional renovada comienza por la consolidación de tener un liderazgo positivo desde la escuela. Ello les brindará a los directivos, docentes y hasta a los propios estudiantes la posibilidad de transitar hacia nuevas realidades en las cuales, las escuelas se conviertan en espacios para la innovación y la planificación estratégica.

Asimismo, en Europa se empezó a inculcar la cultura organizacional como parte importante del sistema educativo (Abad, 2012). También se menciona que en los últimos 20 años se viene logrando que refleje una adecuada

convivencia educativa y que el trabajo dentro de la institución educativa sea en equipo.

En el contexto educativo, Caliskan y Zhu (2020) señala que la cultura organizacional es un ambiente propicio que contribuye al desarrollo de valores y creencias, en este sentido, De acuerdo con Negis y Gürsel (2013) refieren que, aun cuando, desde el exterior pueden percibirse de manera similar, cada institución presenta una cultura que la diferencia de las demás y que cumple un rol fundamental en la eficiencia y el éxito educativo. Así mismo, cabe resaltar que los constantes cambios sociales y tecnológicos exigen que las instituciones se encuentren preparadas para hacer frente a dichos cambios, viéndose en la necesidad de promover la innovación como parte de su cultura organizacional (Riveras y Tomás, 2020).

Negis y Gürsel (2013) refieren que, aun cuando, desde el exterior pueden percibirse de manera similar, cada institución presenta una cultura que la diferencia de las demás y que cumple un rol fundamental en la eficiencia y el éxito educativo.

Es importante mencionar que los docentes de cada institución educativa, trabajan diferente, cada quien, conforme a su criterio y forma, debido a que la mayoría de docentes no solo trabaja en una institución, sino que, en varias, es por ello que su método de desempeñar su trabajo es de acuerdo a su criterio. Es por ello que Da Silva, Jardim y De Sousa (2021) refieren que el desarrollo de las habilidades blandas es fundamental para la acción educativa, siendo fundamental que los docentes desarrollen habilidades que permitan a los estudiantes sentar las bases para la construcción del conocimiento (Bartel, 2018).

En este sentido, es importante mencionar que tanto la satisfacción laboral como la cultura organizacional juegan un papel determinante en el contexto de las instituciones educativas, debido a que, a través de las mismas, el director puede establecer las fortalezas o debilidades que enfrenta su institución y trabajar en función de las mismas para incrementar los niveles de eficiencia y consolidar los objetivos establecidos. A este respecto, resultan oportunas las consideraciones de Robbins y Coulter (2005), cuando indican que la cultura

organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que sirve para diferenciarla de otras.

La presente investigación tiene como problema de investigación lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020?

En cuanto al presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en una institución educativa pública de Huarmey, 2020, asimismo en cuanto a los objetivos específicos son los siguientes.

- Describir el nivel de cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020.
- Determinar la relación entre el reconocimiento del esfuerzo y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020
- Establecer la relación entre la comunicación y equidad y satisfacción laboral en docentes de una Institución educativa pública de Huarmey, 2020.
- Determinar la relación entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020.
- Establecer la relación entre el liderazgo en la gestión y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020.

Finalmente, y cuanto a la hipótesis general es La cultura organizacional y la satisfacción laboral se relacionan directa y significativamente.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones realizadas, utilizaron la metodológica de tipo descriptiva, correlacional con diseño no experimental, de campo, transversal. Asimismo, dichas investigaciones dieron como resultado que la relación encontrada entre las variables de cultura organizacional y satisfacción laboral, que se estableció una correlación alta, una correlación directa y moderada y también una relación significativa. Es por ello que se puede evidenciar que, a mejor cultura organizacional, menor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral.

Por otro lado, en cuanto a la variable de cultura organizacional Quispe (2017) refiere que se obtuvo que el 69.2% era moderada y solo el 29.5% era fuerte, asimismo se evidenció que el 5,9% de cultura organizacional era mala, el 45.1% obtuvo que era regular y el 49% era buena (Flores y Murrieta, 2013). Sumado a ello, también el 62% refiere que es buena y el 38% que es regular.

En cuanto a la variable satisfacción laboral se encontró que el 81.4% presentaba un nivel medio y el 17.3% un nivel alto (Quispe, 2017). Así mismo el 92.72% obtuvo un nivel alto, así mismo, Távora (2015) refiere que el 66% se encuentra en el nivel satisfecho y el 34% regularmente satisfecho.

Por otro lado, se define la variable cultura organizacional

Serrat (2009) define la cultura organizacional como las actitudes, experiencias, creencias y valores de la organización, adquiridos a través del aprendizaje social, que controlan la forma en que los individuos y grupos de la organización interactúan entre sí y con las partes externas. Del mismo modo, Ntontela (2009) define la cultura organizacional como un sistema complejo compuesto de comportamientos, normas, valores, creencias o ideas aprendidas y símbolos que los miembros adquieren para formar parte de la organización.

Asimismo, otros autores señalan lo siguiente de la cultura organizacional.

Según Chiavenato (2002), refiere que la cultura organizacional son las normas o reglas que influyen en los grupos y sus comportamientos. Así como también refiere que es todos los valores dominantes defendidos por una organización, como el ético, el respeto por todas personas, la calidad de los productos que ofrecen, entre otros.

Liviu (2019) sostiene que la cultura organizacional se define como aquellos supuestos básicos sobre el mundo, los valores, supuestos y creencias que guían la existencia en las organizaciones, la cual también podría ser interpretada como las percepciones compartidas por los miembros de la organización en un marco de significado común.

Cavedon (2003), expresa que la cultura organizacional es como una red en las que los trabajadores interactúan dentro y fuera de la organización, siendo simultáneamente ambiguas, contradictorias, complementarias, por lo que también son homogeneidades y heterogeneidades en una empresa.

Stuyvesant (2007) define la cultura organizacional como "interacción social, prioridades y formas en que los empleados se relacionan entre sí". Stuyvesant reconoce la importancia del proceso de socialización de los nuevos empleados en la organización. Esta forma de socialización, a través de prácticas organizativas, ayuda a los empleados a comprender y cumplir procedimientos específicos dentro de la organización. Según Bagues y Valiorgue (2019) el proceso de socialización del aprendizaje en la cultura organizacional contribuye a que puedan tener un mejor entendimiento sobre el funcionamiento de la empresa, facilitando así la comprensión y el cumplimiento de roles. Así también, Tosten, Emre y Sahin (2017) sostienen que el proceso de socialización empieza incluso antes de que el colaborador ingrese a la institución y se mantiene durante el periodo que se encuentra laborando.

La importancia de la cultura organizacional según Schein (1992) sugiere que la cultura organizacional importante hoy en día. Esto se debe a la mayor competencia, globalización, fusiones, adquisiciones, alianzas y diversos desarrollos de la fuerza laboral. Estos han creado una mayor necesidad de coordinación e integración entre las unidades organizativas para mejorar la eficiencia, la innovación de productos y estrategias, la innovación de procesos y la capacidad de introducir con éxito nuevas tecnologías y programas. Por su parte, Suneet (2019) señala que cuando el individuo percibe que se encuentra trabajando en un ambiente positivo, será proclive a responder adecuadamente a los cambios y adaptarse a los procesos de gestión e innovación, mismas que pueden partir de la iniciativa de los colaboradores, denotando así una cultura organizacional positiva y saludable.

La cultura organizacional es un factor importante que se utiliza para determinar qué tan bien encaja un empleado en el contexto organizacional (Nazir, 2005; Silverthorne, 2004). Una cultura organizacional que maximiza el valor de los empleados como activos intelectuales promueve su participación intelectual y facilita el aprendizaje tanto individual como organizacional, y promueve la creación de nuevos conocimientos y la voluntad de compartir el conocimiento con otros (Schein, 1992). Esto significa que la cultura de una organización no solo debe tratar de alcanzar las metas u objetivos de la organización, sino también asegurar que las necesidades de las personas en la organización también sean atendidas.

Asimismo, las dimensiones que tiene la cultura organizacional (Morocho, 2012, cita a Marconé y Martín, 2003), se encuentran las siguientes:

- Reconocimiento de esfuerzo
- Comunicación y equidad
- Credibilidad de los directivos y relaciones humanas
- Liderazgo en la gestión.

La teoría en la que la cultura organizacional, está enfocada en

El aprendizaje por observación y la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura, se refiere al aprendizaje que es aprendido por medio de la observación, el cual mediante ello se produce el comportamiento observado. Dicha teoría, de acuerdo con Alshobramy (2019) parte la concepción de que el individuo aprende mediante la imitación, el modelado y la observación, así mismo, la teoría del aprendizaje social está orientada a la gestión de los recursos y del estudio del comportamiento. Esta teoría no requiere refuerzo, sino de un modelo social, como una madre, padre, amigo o maestro en un entorno determinado.

En este sentido, Hatem (2020) sostiene que un adecuado diagnóstico sobre la cultura organizacional de la institución permitirá evaluar objetivamente las características, ventajas y desventajas con las que cuenta la institución para poder implementar medidas de intervención efectivas. Por lo cual en esta investigación la cultura organizacional, también es aprendida por medio de la observación y el ámbito social, ya que, si nosotros vemos en nuestro entorno social, que los trabajadores de la institución educativa se ven identificados con

la cultura que tienen entonces la pondrán en práctica y se le hará parte de su entorno laboral.

Por otro lado, la variable de satisfacción laboral

La definición más conocida y más citada es la de Choi, Martin y Park (2008), quienes definen la satisfacción laboral como una condición afectiva placentera que resulta de la evaluación de la forma en que la situación laboral experimentada satisface las necesidades, valores y expectativas. Sumado a ello, Abuhashesh, Dmour y Masa (2019) refieren que la satisfacción laboral es, desde un punto de vista subjetivo, la percepción que tiene el individuo en relación a su posición en la organización, así mismo, es considerado como un estado emocional placentero que resulta del logro de los valores laborales, por ende, la satisfacción laboral tendrá un gran impacto en la forma en que un individuo realizará su trabajo dentro de la organización (Dziuba, Ingaldi y Zhuravskaya, 2020).

De manera similar, Chimanikire, et al., (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo de uno, una reacción afectiva al trabajo y una actitud hacia el trabajo. Cabe señalar que, de acuerdo a lo señalado por (Dziuba, Ingaldi, y Zhuravskaya, 2020) la satisfacción laboral se encuentra ligada a los niveles de productividad, motivación, desempeño laboral y satisfacción con la vida, lo cual también se encuentra relacionado a la vida personal de los colaboradores. Por otro lado, Weiss (2002) argumenta que la satisfacción laboral es una actitud, pero señala que los investigadores deben distinguir claramente los objetos de evaluación cognitiva que afectan las emociones, creencias y comportamientos.

López (2005), refiere que la satisfacción laboral implica actitud, pero también depende de lo que refieren el entorno social, ya que, según los comportamientos del entorno, cada persona demostrará como se siente.

Herzberg (citado por Davis, 2001), menciona que los comportamientos de las personas se ven reflejadas en su trabajo, las formulo en dos, al primero lo llamo factores de higiene o mantenimiento (extrínsecos) y al segundo factores motivaciones (intrínsecos).

Huamanchumo (2016), señala las dimensiones de la satisfacción laboral, que son las siguientes

- Condiciones físicas y/o materiales.
- Beneficios laborales y/o remunerativos.
- Políticas administrativas.
- Relaciones sociales.

En cuanto a la teoría relacionada con la satisfacción laboral, es la siguiente.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) propusieron la teoría de dos factores de Herzberg, que la motivación de un empleado para trabajar se comprende mejor cuando se entiende la actitud respectiva de ese empleado (Aydin, 2012). Como resultado de su investigación sobre las actitudes de los empleados, Herzberg et al. (1959) desarrollaron dos listas distintas de factores, conocidos como factores de higiene y factores motivadores, como importantes para afectar la motivación general de los empleados y la satisfacción laboral. Los factores de higiene se relacionan con el contexto laboral (ambiente de trabajo) e implican, por ejemplo, políticas y administración de la empresa, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo (White, 2008; Parveen y Abalagn, 2012).

Los motivadores se relacionan con el contenido del trabajo (trabajo en sí) y conducen a la satisfacción laboral. Estos incluyen logros, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y avance (Goff, 2004; Parveen y Abalagn, 2012). Es por ello que cabe mencionar que para la presente investigación se utilizará la teoría de los dos factores de Herzberg, ya que según lo mencionado por el autor anteriormente, el factor de higiene está relacionado con el entorno del trabajador, ya sea políticas, salario, cultura y administración, asimismo el segundo factor es el de motivación, el cual está vinculado con el trabajo en sí y cuán satisfecho está con su trabajo.

Por otro lado, estas diferentes definiciones, dimensiones señaladas, a las teorías mencionada están permitirán percibir que si una cultura organizacional adecuada entre los miembros de una institución educativa, en base a ello, Moon y Christensen (2019) refieren que el desarrollo del clima organizacional tiene un impacto positivo en las dimensiones laborales y el desempeño organizacional..

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación se utilizó de tipo básica, diseño descriptivo correlacional, porque busca identificar las propiedades, las características de la población básica a un análisis determinado y su finalidad del estudio es conocer el grado de relación que existe entre ambas variables. En este sentido, Carrasco (2005) refiere que la recolección de la información se encuentra orientada al análisis y profundización de las teorías científicas

Asimismo, en cuanto al diseño de investigación, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental, transversal correlacional.

El diseño correlacional está basado de la siguiente manera:

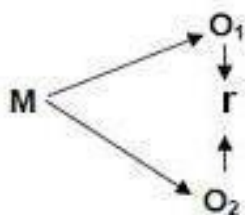
Dónde:

M = Muestra

V1 = Cultura organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Cultura organizacional: Esta variable es cuantitativa.

Definición conceptual: Serrat (2009) define la cultura organizacional como las actitudes, experiencias, creencias y valores de la organización, adquiridos a través del aprendizaje social, que controlan la forma en que los individuos y grupos de la organización.

Definición operacional: Se utilizará el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

3.2.2. Satisfacción laboral: Esta variable es cuantitativa.

Definición conceptual: Chimanikire, *et al.*, (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo de uno, una reacción afectiva al trabajo y una actitud hacia el trabajo.

Definición operacional: Se utilizará el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En cuanto a la población estuvo constituida por 40 docentes de una institución educativa pública de Huarmey. La población cuenta con 25 docentes de sexo femenino y 15 docentes de sexo masculino, con un rango de edades de 23 a 50 años.

3.3.2. Criterios de selección:

Criterios de Inclusión

- Docentes de la Institución Educativa Pública de Huarmey, en el cual se realizará la investigación - Docentes de ambos sexos.
- Todos los docentes que hayan respondido correctamente el cuestionario.

Criterios de Exclusión

- Docentes que no completen adecuadamente el cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, que de acuerdo con Destinity (2017) es un instrumento utilizado para la recolección de información en un grupo de estudio para su posterior análisis, el cual parte de un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. También se empleó la técnica de la observación no participante, que de acuerdo con Ciesielska, Wolanik y

Ohlander (2018) parte del interés del investigador por comprender el mundo, el funcionamiento de las relaciones y las interacciones además de ello, es importante señalar que no se involucra con la muestra.

Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional

El instrumento se denomina Cuestionario sobre cultura organizacional y los autores son Martín Hernández, Jérica Mendoza y Luis Gonzáles, se realizó en España y su tiempo de aplicación es de 10 minutos aproximadamente.

3.5. Procedimientos

Se utilizó el documento de aceptación dado por la directora de posgrado. La recolección de la información se efectuó de manera individual a los docentes de la institución educativa pública, con los dos cuestionarios de cultura organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral.

3.6. Método de análisis de datos

En relación con el procesamiento estadístico se utilizó el Software Microsoft Excel 2016 para el ingreso de datos, para luego hacer uso del programa estadístico SPSS 24. Para ello se utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman que, de acuerdo con Haldun (2018) su uso está orientado a determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio (Sedgwick, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó el consentimiento informado, para cada uno de los participantes de la población. Este documento acredita que el llenado del cuestionario es por libre decisión y no están obligados a resolverlo. Cabe señalar que en la investigación se utilizó el Código de Ética para el desarrollo de la investigación de la Universidad César Vallejo (2020) respetando los principios de autonomía, mediante el cual los participantes tenían la libertad de elegir ser partícipes o no de la evaluación, el principio de beneficencia, a fin de garantizar que se evite cualquier situación que pueda poner en riesgo la integridad de los evaluados y el respeto de la propiedad intelectual, para lo cual se ha citado y colocado en las

referencias aquellos autores que han sido consultados como parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación	,425**
Cultura p-valor organizacional	,006
N	40

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

En la tabla 1 se tiene que la correlación (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva moderada, (a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral), además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 2

Nivel de cultura organizacional en docentes de una institución educativa pública de Huarmey.

Docentes		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	24	60
Regular	16	40
Alta	0	0
Total	40	100

En la tabla 2 se tiene que el 60% (24) de los docentes de una institución educativa pública de Huarmey opinan que la cultura organizacional es mala, luego el 40% (16) indican que la cultura organizacional es regular y ninguno indica que esta cultura es buena.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey

Docentes		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	47,5
Regular	21	52,5
Alta	0	0
Total	40	100

En la tabla 3 se tiene que el 52,5% (21) de los docentes de una institución educativa pública de Huarmey opinan que la satisfacción laboral es regular, luego el 47,5% (19) indican que la satisfacción laboral es baja y ninguno indica que el nivel de satisfacción laboral es alto.

Tabla 4

Prueba de hipótesis de la correlación entre reconocimiento del esfuerzo y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	
Reconocimiento del esfuerzo	Coeficiente de correlación	,302*
	p-valor	,021
	N	40

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

En la tabla 4 se tiene que la correlación (0,302) entre reconocimiento del esfuerzo y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,021) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

Tabla 5

Prueba de hipótesis de la correlación entre comunicación y equidad y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	
Reconocimiento del esfuerzo	Coeficiente de correlación	.323*
	p-valor	.018
	N	40

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

En la tabla 5 se tiene que la correlación (0,323) entre comunicación y equidad y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,018) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

Tabla 6

Prueba de hipótesis de la correlación entre credibilidad de los directivos y relaciones humanas y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	
Reconocimiento del esfuerzo	Coefficiente de correlación	.515**
	p-valor	.00
	N	40

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

En la tabla 6 se tiene que la correlación (0,515) entre credibilidad de los directivos y relaciones humanas y satisfacción laboral es positiva moderada, además el p-valor (0,000) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 7

Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión de liderazgo y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	
Reconocimiento del esfuerzo	Coefficiente de correlación	.329*
	p-valor	.015
	N	40

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

En la tabla 7 se tiene que la correlación (0,329) entre liderazgo en la gestión y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,015) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Huarmey, con una población de 40 docentes.

Obteniendo como resultados que existe una correlación (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva moderada, además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa (Tabla 1). Ello se puede corroborar con la investigación realizada por Calderón (2018) en la que menciona que existe relación significativa ($p < 0.05$) entre tipo de cultura organizacional y satisfacción laboral. Es por ello que se prueba el rechazo de la hipótesis nula comprobando que, a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral Kinicki y Kreitner (2003).

Asimismo, en cuanto al nivel de cultura organizacional en los docentes se obtuvo que el 60% (24) de los docentes de una institución educativa pública de Huarmey opinan que la cultura organizacional es mala, luego el 40% (16) indican que la cultura organizacional es regular y ninguno indica que esta cultura es buena. Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Quispe (2017) en el que obtuvo que el 69.2% era moderada y solo el 29.5% era fuerte su cultura organizacional, también Flores y Murrieta (2013), en su investigación se evidenció que el 5,9% de cultura organizacional era mala, el 45.1% obtuvo que era regular y el 49% era buena. Es por ello que señalan los autores Nazir, (2005) y

Silverthorne, (2004) que la cultura organizacional es un factor importante

que se utiliza para determinar qué tan bien encaja un trabajador en el contexto laboral.

Además, en el nivel de satisfacción laboral se tiene que el 52,5% (21) de los docentes de una institución educativa pública de Huarmey opinan que la satisfacción laboral es regular, luego el 47,5% (19) indican que la satisfacción laboral es baja y ninguno indica que el nivel de satisfacción laboral es alto. Quispe (2017) en sus resultados evidenció que el 81.4% presentaba un nivel medio y solo el 17.3% un nivel alto de satisfacción laboral.

En cuanto a la correlación de reconocimiento de esfuerzo y satisfacción laboral se tiene que la correlación (0,302) la cual es positiva débil, además el p-valor (0,021) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa. Martinic, Anaya y Torrendell (2017), realizó su investigación obteniendo como resultado en la correlación de reconocimiento de esfuerzo y satisfacción laboral un nivel de correlación baja, con ello se quiere evidenciar que en la presente investigación si se puede observar que en dicha institución educativa no se reconoce el esfuerzo que realizan los docentes (Morocho, 2012).

Martinic, Anaya y Torrendell (2017) refiere que la relación entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral, tiene una correlación baja y en cuanto a la presente investigación la correlación se obtuvo (0,323) entre comunicación y equidad y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,018) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa, dicho ello se puede corroborar la aportación dada por Morocho (2012), que es importante tener una buena comunicación dentro y fuera del ámbito laboral y que el trato entre los trabajadores sea equitativo.

Se obtuvo que la correlación (0,515) entre credibilidad de los directivos y relaciones humanas y satisfacción laboral es positiva moderada, además el p-valor (0,000) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa. Morocho (2012), menciona que los directivos son de suma importancia en el ambiente institucional, ya que ellos son quienes toman las decisiones y son el ejemplo para dicha institución educativa.

Finalmente, Martinic, Anaya y Torrendell (2012), en la relación entre el liderazgo de gestión y la satisfacción laboral, se obtuvo que la correlación es baja. Pero en la presente investigación se tiene que la correlación (0,329) entre liderazgo en la gestión y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,015) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa. Morocho (2012), menciona es importante que los directivos de la institución educativa asuman el liderazgo positivo, para poder guiarlos y lograr el desarrollo de capacidades y habilidades de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que se tiene que la correlación (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva moderada, (a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral), además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.
- Asimismo, en cuanto al nivel de cultura organizacional se obtuvo que el 60% de los docentes de una institución educativa pública de Huarmey opinan que la cultura organizacional es mala, luego el 40% indican que la cultura organizacional es regular y ninguno indica que esta cultura es buena.
- Referente al nivel de satisfacción laboral se concluye que el 52,5% (21) de los docentes de una institución educativa pública de Huarmey opinan que la satisfacción laboral es regular, luego el 47,5% (19) indican que la satisfacción laboral es baja y ninguno indica que el nivel de satisfacción laboral es alto.
- Se obtuvo la correlación (0,302) entre reconocimiento del esfuerzo y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,021) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.
- Se obtuvo la correlación (0,323) entre comunicación y equidad y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,018) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.
- Se obtuvo la correlación (0,515) entre credibilidad de los directivos y relaciones humanas y satisfacción laboral es positiva moderada, además el p-valor (0,000) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.
- Y finalmente se obtuvo que la correlación (0,329) entre liderazgo en la gestión y satisfacción laboral es positiva débil, además el p-valor (0,015) es

menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar capacitaciones y programas con temas relacionados a la identificación de cultura organizacional, motivación laboral y relaciones interpersonales.
- Incentivar a la población educativa a crear un adecuado ambiente laboral, por medio de estrategias y actividades recreativas como jornadas al aire libre.
- Realizar programas educativos en los que se reconozca el desempeño de los docentes para que así se sientan motivados y se empeñen más en sus labores.

REFERENCIAS

- Abuhashesh, M., Dmour, R. y Masa, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customer's satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 19(19). Recuperado de <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2019/354277/354277.pdf>
- Alshobramy, H. (2019). The effectiveness of Bandura's Social Learning Theory in Learning English Sepaking Skill Among Secondary School EFL Students. *International Journal of Vocational and Technical Education Research*, 5. Contents (eajournals.org)
- Aydin, O. (2012). *The impact of motivation and hygiene factors on research performance: An empirical study from a Turkish University*. *International Review of Management and Marketing*. 2(2): 106-111.
- Bargues, E. y Valiorgue, B. (2019). Maintenance and creation of roles during socialization processes in entrepreneurial small firms: An institutional Work Perspective. *M@an@gement*, 22. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-management-2019-1-page-30.htm>
- Bartel, J. (2018). Teaching Soft Skills for Employability. *TESL CANADA JOURNAL*, 35(1). Recuperado de <https://e4-0.ipn.mx/wp-content/uploads/2019/10/teaching-soft-skills-for-employability.pdf>
- Caliskan, A. y Zhu, C. (2020). Organizational Culture and Eduational Innovations in Turkish Higer Educatio. *Educational Sciences*, 20(1). Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1241463.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Cavedon, N. (2003). *Antropología para administradores*. Universidad Estatal Porto Alegre. Brasil.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. (3era edición). Editorial Mcgraw Hill.
- Chimanikire, P. Mutundwa, B. Gadzirayi C.T. Muzondo, N. y Mutundwa, E. (2007). *Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe*. *African Journal of Business Management*. 1(6): 166175.

- Choi, Y., Martin, J. y Park, M. (2008). *Organizational culture and job satisfaction in Korean professional baseball organizations*. *International Journal of Applied Sports Science*, 20(2). Recuperado de https://digitalcommons.wayne.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=coe_khs
- Ciesielska, M., Wolanik, K. y Ohlander, M. (2018). Observation Methods. *Qualitative Methodologies in Organization Studies*, 18. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/321806239_Observation_Methods
- Da Silva, P., Jardim, J. y De Sousa, M. (2021). The Soft Skills of Special Education Teachers: Evidence from Literature, 21(11). Recuperado de <https://doi.org/10.3390/educsci11030125>
- Davis, R. (2001). *Faculty recruitment and retention task force report*. Boulder: University of Colorado.
- Destiny, O. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. *Arabial Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40-47. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach
- Dziuba, S., Ingaldi, M. y Zhuravskaya, M. (2020). Employee's job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *Safety management – human and system*, 2(1). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/341656571_Employees'_Job_Satisfaction_and_their_Work_Performance_as_Elements_Influencing_Work_Safety
- Flores, A. y Murrieta T. (2013). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la I.E.P.S.M. N° 60080 Carlos Olórtegui Saenz, nivel primario Caballococha- 2013*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://n9.cl/glgth>
- Ghazi, B. y Muzzafar, A. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture, 16(3). Recuperado de

- https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/10755/PPM_2018_03_Saad.pdf
- Goff, D. (2004). *Job satisfaction of community college academic deans*. Unpublished dissertation for degree of Doctor of Education Department of Adult, Career, and Higher Education College of Education, South Florida: University of South Florida.
- Gonzales, Y. (2015) *Cultura Organizacional y Satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://esdocs.com/doc/1563098/cultura-organizacional-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-docentes>
- Haldun, A. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3). Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6107969/>
- Hatem, A. (2020). Organizational Culture and Leadership: A dynamic view, by Edgar H. Schein. San Francisco. *INNOVAR*, 30(77). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-153.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (3° edición). México: Mc Graw Hill
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Nacional De Trujillo*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1975>
- Lacherre, E. (2016). *Cultura organizacional en docentes del ZEGEL-IPAE Piura 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989>
- Liviu, W. (2019). The impact of organizational culture in higher education. Case Study. *Journal of Intercultural Management and Ethics*, 2. https://www.academia.edu/39768188/THE_IMPACT_OF_ORGANIZATIONAL_CULTURE_IN_HIGHER_EDUCATION_CASE_STUDY
- Martinic, S., Anaya M. y Torrendell, C. (2008). *Cultura organizacional e identidad en la educación católica chilena*. Pensamiento Educativo.

- Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 42(1).
Recuperado de <http://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/25735>
- Moon, K. y Christensen, R. Realizing the performance benefits of workforce diversity in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Diversity Climate. *Public Pers. Manag*, 49. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0091026019848458>
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias Red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://n9.cl/6qme>
- Nazir, N. (2005). *Person-culture fit and employee commitment in banks*. Vikalpa, 30(3). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/265037949_Person-Culture_Fit_and_Employee_Commitment_in_Banks
- Negis, A. y Gürsel, M. (2013). Organizational Culture in a Successful Primary School: An Ethnographic Case Study. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1). Recuperado de https://www.academia.edu/3536075/Organizational_Culture_in_a_Successful_Primary_School_An_Ethnographic_Case_Study
- Ntontela, Z. (2009). *The impact of organizational culture on employees' behaviour within tertiary institutions in the Eastern Cape Region*. Unpublished thesis for Masters of Administration, Eastern Cape: Fort Hare University.
- Nwaeke, L. y Obiekwe, O. (2017). Impact of manpower training and development on organizational productivity and performance. *European Journal of Business and Management*, 9(4). Recuperado de <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/35774>
- Onyebuchi, O. (2018). Organizational Family Culture: Theoretical Concept Definition, Dimensions and Implication to Business Organizations. *HARD International Journal of Economics and Business Management*, 4(1). Recuperado de <https://iiardpub.org/get/IJEBM/VOL.%204%20NO.%201%202018/ORGANIZATIONAL%20FAMILY.pdf>

- Popa, E., Furdui, A. y Edelhauser. Organizational culture vector importante for the performance a company. *Matec*, 20. Recuperado de https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/pdf/2019/39/mateconf_mse2019_07010.pdf
- Quispe, G. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud IV Lima Este*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9065>
- Riveras, J. y Tomás, M. (2020). The organizational culture of innovative schools: The role of the Principal, *Journal of Educational Sciences*, 2(42). Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1282936.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración (8va ed.)*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed), San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedgwick, P. (2014). Spearman's rank correlation coefficient. *BMJ*, 349. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/268986657_Spearman's_rank_correlation_coefficient
- Serrat, O. (2009). *A primer on organizational culture [Electronic resource]*. Knowledge solutions.
- Silverthorne, C. (2004). *The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan*. The Leadership and Organization Development Journal. 25(7). Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2009-20833-004>
- Stuyvesant, J. (2007). *The influence of organizational culture on organizational commitment a selected local municipality [Electronic resource]*. Unpublished thesis for Masters of commerce, Rhodes University.
- Stuyvesant, M. (2007). *The influence of organizational culture on organizational commitment at a selected local municipality*. Rhodes University.
- Suneet, S. (2019). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Effectiveness in Indian Manufacturing company. *IITM Journal of*

- Management and IT*, 10(2). Recuperado de http://www.iitmjanakpuri.com/iitmjournal/data/2019_Vol10_No2_it5.pdf
- Távora (2015). *Satisfacción Laboral de los directores de las instituciones educativas de educación básica regular vinculadas al programa de educación rural de fe y alegría*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://n9.cl/mlyv>
- Tosten, R., Emre, Y. y Sahin, E. (2017). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1). Recuperado de https://pdf.eu-jer.com/EU-JER_7_1_151_Tosten_etal.pdf
- Vlaicu, F., Neagoe, A., Tiru, L. y Otovescu, A. (2019). The organizational culture of a major social work institution in Romania: A sociological analysis. *Sustainability*, 11 (13). Recuperado de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/13/3587>
- Weiss, D. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and effective experiences *Human Resources Management Review*. 12:173

ANEXOS

Anexo N° 05: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Serrat (2009) define la cultura organizacional como las actitudes, experiencias, creencias y valores de la organización, adquiridos a través del aprendizaje social, que controlan la forma en que los individuos y grupos de la organización	Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos	Reconocimiento del esfuerzo	Estimulación Ambiente favorable Reconoce los esfuerzos	Nominal
			Comunicación y equidad	Equidad, conversaciones Resolver conflictos Juegos de regla	
			Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Condiciones de trabajo Motivación	
			Liderazgo en la gestión	Esfuerzo, respaldo	
Satisfacción laboral	Chimanikire, <i>et al.</i> , (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo de uno, una reacción afectiva al trabajo y una actitud hacia el trabajo.	Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.	Condiciones físicas y/o materiales.	Buena relación, valoración del trabajo	Nominal
			Beneficios laborales y/o remunerativos.	Justicia, valoración, respeto	
			Políticas administrativas.	Comodidad, satisfacción	

Anexo N°06: Cálculo de tamaño de la muestra

Población

En la investigación la población estuvo constituida por 40 docentes de una institución educativa pública de Huarmey. La población contó con 25 docentes de sexo femenino y 15 docentes de sexo masculino, asimismo los rangos de edades fueron de 23 a 50 años.

Muestra

En cuanto a la muestra no se realizó ninguna fórmula debido a que se utilizó toda la población.

Anexo N°07: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

El presente es un instrumento denominado: Cuestionario sobre cultura organizacional, que es de gran utilidad en el trabajo de investigación que se viene desarrollando bajo el título: "Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020", como parte de los estudios de Postgrado en la Universidad César Vallejo; motivo por el que le suplicamos tenga a bien de responder de manera real y objetiva las alternativas que se presentan.

INDICACIONES:

Marque con una cruz o aspa una de las alternativas correspondiente a cada ítem, todas las alternativas deben ser marcadas. Los valores que se presentan son las siguientes: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO					
1. El reconocimiento de nuestro trabajo nos aporta autoestima y fuerza para lidiar con un entorno complejo.					
2. El reconocimiento nos ayuda a identificar nuestras fortalezas y a generar nuestro estilo personal.					
3. El personal directivo felicita personalmente a un profesor(a) por un trabajo excepcional.					
4. En la institución educativa se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
5. Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					
6. El esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.					
7. Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar					
8. Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.					
9. Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.					
10. Aquí, al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.					
COMUNICACIÓN Y EQUIDAD					

11. La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
12. En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.					
13 La comunicación permanente en nuestra institución educativa revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere la escuela para sobresalir.					
14. Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.					
15. En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.					
16. La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.					
17. Se comunica con cierta frecuencia con el personal directivo.					
18. Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.					
19. Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.					
20. Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.					
CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS					
21. Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal docente.					
22. Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.					
23. Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.					
24. Los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño					
25. Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.					
26. Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.					
27. Las metas alcanzadas en nuestra institución educativa responden a las demandas y expectativas de la comunidad educativa					
28. Cómo considera usted la fluidez de la información, respecto a su labor docente en la Institución educativa donde labora					
LIDERAZGO EN LA GESTIÓN					
29. Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
30. Te reuniste con los miembros de tu comunidad educativa para elaborar el PEI					

31. Promueves la ejecución de actividades de manera democrática					
32. Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.					
33. Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.					
34. Participas en la planificación de las actividades de tu I.E.					
35. Los directivos cumplen eficientemente el liderazgo pedagógico en la institución educativa.					
36. Los directivos conducen el desarrollo de las actividades planificadas en el PAT.					
37. La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.					
38. Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.					
39. Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.					
40. El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado maestro el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación titulada: "Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020". El presente instrumento contiene una serie de proposiciones cortas que permitirán determinar cómo te sientes en tu centro de trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Instrucciones: Por favor lee cuidadosamente cada oración y responde marcando con una equis o aspa en las alternativas que tienen los siguientes valores:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo.

No	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores pedagógicas.					
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
3	La infraestructura influye en el proceso de aprendizaje, genera opciones distintas en la oferta pedagógica y ayuda a un mejor aprendizaje.					
4	El ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
5	La Institución Educativa cuenta con los materiales y recursos educativos que favorezcan en el aprendizaje de los estudiantes.					
6	La infraestructura en la Institución Educativa juega un papel preponderante en el aprendizaje de los estudiantes.					
7	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
8	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
9	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

10	Siento que recibo de parte del director y equipo directivo un buen trato.					
11	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
12	El ambiente donde trabajo es confortable.					
13	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
14	Es grata la disposición del director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
15	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
16	Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
20	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.					
22	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
23	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
24	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).					
25	Me gusta el trabajo que realizo.					
26	Me siento a gusto con el director y el equipo directivo					
27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
28	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					

29	Me siento complacido con la actividad que realizo..					
30	El director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N°08: Validez y confiabilidad de instrumentos

Certificado de validez de contenido del Cuestionario de Cultura Organizacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo													
1	En nuestra institución se estimula los logros obtenidos por nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.				x				x				x	El reconocimiento de nuestro trabajo nos aporta autoestima y fuerza para lidiar con un entorno complejo.
2	Nuestra escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.				x				x				x	El reconocimiento nos ayuda a identificar nuestras fortalezas y a generar nuestro estilo personal
3	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas				x				x				x	El personal directivo felicita personalmente a un profesor(a) por un trabajo excepcional.
4	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los				x				x				x	En la institución educativa se acostumbra reconocer los esfuerzos de los

11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.				x				x				x	
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes	x				x				x				
13	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante				x				x				x	La comunicación permanente en nuestra institución educativa revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere la escuela para sobresalir.
14	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.		x						x					
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.				x				x				x	
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.				x				x				x	
17	Aquí, se comunican frecuentemente así han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre				x				x				x	Se comunica con cierta frecuencia con el personal directivo.

	se ha actuado positivamente.													
18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.		x				x			x				
19	Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.	x				x				x				
20	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.	x				x				x				
DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS														
21	Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal...				x				x				x	Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal docente.
22	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.				x				x				x	
23	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	x				x				x				

24	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.												Los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.
25	Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico	x					x			x			
26	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad	x					x			x			
27	. Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad				x				x			x	Las metas alcanzadas en nuestra institución educativa responden a las demandas y expectativas de la comunidad educativa.
28	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.				x				x			x	Cómo considera usted la fluidez de la información, respecto a su labor docente en la Institución Educativa donde labora
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN													
29	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de recompensas	z				z				z			

30	En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.				x				x				x	Te reuniste con los miembros de tu comunidad educativa para elaborar el PEI
31	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo				x				x				x	Promueves la ejecución de actividades de manera democrática
32	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	x												
33	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	x												
34	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar				x				x				x	Participas en la planificación de las actividades de tu I.E.
35	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.				x				x				x	Los directivos cumplen eficientemente el liderazgo pedagógico en la institución educativa.
36	En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.													Los directivos conducen el desarrollo de las actividades planificadas en el PAT.

37	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.	x				x				x			
38	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.	x				x				x			
39	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.	x				x				x			
40	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.	x				x				x			

Observaciones:

Mejorar redacción

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CALDERON MARREROS, JORGE PERVIS
DNI:32857707
Especialidad del Validador: DOCENCIA Y GESTIÓN



Jorge Pervis Calderon Marreros

32857707

Certificado de validez de contenido del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(2) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES													
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores pedagógicas.				X				X				X	
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.	X				X				X				
3	La infraestructura influye en el proceso de aprendizaje, genera opciones distintas en la oferta pedagógica y ayuda a un mejor aprendizaje				X				X				X	
4	El ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.				X				X				X	

27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				x				x				x	
28	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				x				x				x	
29	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x				x				x				
30	El director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.				x				x				x	

Observaciones:

Mejorar redacción

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CALDERON MARREROS, JORGE PERVIS

DNI: 32857707

Especialidad del

validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



Jorge Pervis Calderon Marreros

32857707

Certificado de validez de contenido del Cuestionario de Cultura Organizacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia ³				Claridad				SUGERENCIA
		MD	E D	D A	MA	MD	ED	D A	MA	MD	E D	DA	MA	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	
1	En nuestra institución se estimula los logros obtenidos por nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.			X				X				X		
2	Nuestra escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.			X				X				X		
3	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas			X				X				X		
4	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.				X			X				X		

11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.			x				x				x	
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes			x				x					x
13	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante			x				x					x
14	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.							x					x
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.			x				x					x
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.			x				x					x
17	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.							x					x

18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.				X				X				X	
19	Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.				X				X				X	
20	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS														
21	Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal.				X				X				X	
22	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.				X				X				X	
23	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.				X				X				X	

24	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.				X				X			X	
25	Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico			X					X			X	
26	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad				X			X				X	
27	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad			X					X			X	
28	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.				X				X			X	
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN												
29	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.			X					X			X	
30	En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.				X				X			X	

31	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo			X				X				X	
32	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.				X			X				X	
33	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.				X			X				X	
34	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar				X			X				X	
35	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.					X		X				X	
36	En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.				X			X				X	
37	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.				X			X				X	

38	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.				X			X					X	
39	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.			X				X					X	
40	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.				X			X					X	


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Cabanillas Lozano Alfredo**

DNI:.....

Especialidad del validador:..... **MAGISTER EN EDUCACIÓN**



Alfredo G. Lozano Cabanillas
Alfredo G. Lozano Cabanillas
 Director

Certificado de validez de contenido del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		M	E	D	MA	M	E	D	MA	MD	E	DA	M	
		D	D	A	A	D	D	A	A	D	D	A	A	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X				X			X		
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.			X			X						X	
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X				X			X		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			X					X			X		
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X	
6	El director (a) y el Equipo directivo, son comprensivos.				X			X					X	
7	Me siento bien con lo que gano.			X				X				X		

8	Siento que recibo de parte del director y equipo directivo un buen trato.			X			X			X		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.			X			X			X		
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.			X			X			X		
11	Es grata la disposición del director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.											
				X			X			X		
12	El ambiente donde trabajo es confortable.			X			X			X		
13	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			X			X			X		
14	Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.											
15	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.			X			X			X		
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			X			X			X		
17	Llevarse bien con el director (a) y el Equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.			X			X			X		
18	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.			X			X			X		

19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X				X			X		
20	El horario de trabajo me resulta incómodo.			X				X				X		
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades				X				X				X	
	Educativas Especiales.													
22	La relación que tengo con mis superiores es cordial.			X					X				X	
23	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.				X				X				X	
24	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).			X				X				X		
25	Me gusta el trabajo que realizo.			X				X				X		
26	Me siento a gusto con el director y el equipo directivo.				X				X				X	
27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			X				X				X		
28	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X			X					X	
29	Me siento complacido con la actividad que realizo.				X			X				X		

30	Mi director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.			X					X				X	
----	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Lozano Cabanillas Alfredo

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN



Alfredo G. Lozano Cabanillas
Alfredo G. Lozano Cabanillas
 Director

Certificado de validez de contenido del Cuestionario de Cultura Organizacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ³				Relevancia ³				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo													
1	En nuestra institución se estimula los logros obtenidos por nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.				X				X					X
2	Nuestra escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.				X				X					X
3	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas				X				X					X
4	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.				X				X					X

11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.				X				X				X	
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes				X				X				X	
13	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante				X				X				X	
14	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.				X				X				X	
15	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.				X				X				X	
16	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.				X				X				X	
17	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.				X				X				X	
18	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.				X				X				X	

19	Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.				X				X				X	
20	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS														
21	Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal.				X				X				X	
22	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.				X				X				X	
23	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.				X				X				X	
24	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.				X				X				X	

25	Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico				X				X				X	
26	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad				X				X				X	
27	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad				X				X				X	
28	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN													
29	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.				X				X				X	
30	En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.				X				X				X	
31	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo				X				X				X	

32	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.				X				X				X	
33	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.				X				X				X	
34	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar				X				X				X	
35	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.				X				X				X	
36	En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.				X				X				X	
37	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.				X				X				X	
38	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.				X				X				X	
39	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su				X				X				X	

	compromiso con la escuela.													
40	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. CPCC. Carlos A. Rosales Enriquez DNI: 44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

23 de julio de 2020

Carlos A. Rosales Enriquez

Certificado de validez de contenido del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(2) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X				X				X	
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.				X				X				X	
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X				X				X	
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X				X				X	
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X	
6	El director (a) y el Equipo directivo, son comprensivos.				X				X				X	
7	Me siento bien con lo que gano.				X				X				X	

8	Siento que recibo de parte del director y equipo directivo un buen trato.				X				X				X	
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.				X				X				X	
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				X				X				X	
11	Es grata la disposición del director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				X				X				X	
12	El ambiente donde trabajo es confortable.				X				X				X	
13	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X				X				X	
14	Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.				X				X				X	
15	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				X				X				X	
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				X				X				X	
17	Llevarse bien con el director (a) y el Equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X	
18	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				X				X				X	

19	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X				X				X	
20	El horario de trabajo me resulta incómodo.				X				X				X	
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.				X				X				X	
22	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				X				X				X	
23	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.				X				X				X	
24	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).				X				X				X	
25	Me gusta el trabajo que realizo.				X				X				X	
26	Me siento a gusto con el director y el equipo directivo.				X				X				X	
27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X				X				X	
28	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X				X				X	
29	Me siento complacido con la				X				X				X	

	actividad que realizo.													
30	Mi director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.			X				X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. CPCC. Carlos A. Rosales Enriquez
DNI: 44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

23 de julio de

2020

Carlos A. Rosales Enriquez

Anexo N°09: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



Ministerio de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local Huarmey
Colegio Nacional "Virgen de Fátima"
Jr. Los Andes N° 245 - Huarmey
Teléfono 043 - 400972

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTOS**

Srta. Marilía Soraya Reyes Huerta, con DNI N°72679839, estudiante de la escuela de Posgrado del Programa Académico Maestría en Gestión del Talento Humano, mediante la presente carta autorizo la aplicación de los instrumentos a los docentes de la institución educativa "Virgen de Fátima".

Es todo cuanto informo a Ud. para su conocimiento y demás fines.

Huarmey, 30 de julio del 2020

DIEVF/AGLC
OF./cdpar



Alfredo G. Laxano Cabanillas
Alfredo G. Laxano Cabanillas
Director

SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30	
4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4
4	2	1	4	4	2	1	2	3	2	1	2	1	4	1	4	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3
4	2	1	4	4	1	2	1	4	2	1	1	3	3	1	5	4	2	1	2	5	2	4	2	4	3	2	1	3	2	
4	2	1	4	4	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	5	4	2	1	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	
4	3	2	3	5	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	2	1	4	1	3	2	4	2	2	2	4	2	
4	4	1	5	5	2	1	2	5	2	1	1	1	2	1	5	5	1	1	2	5	2	2	1	4	2	1	2	4	2	
5	2	1	5	5	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	5	1	1	1	5	2	3	4	4	2	2	1	2	2	
3	2	1	5	5	1	2	2	4	2	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1	2	4	1	
4	1	2	4	5	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	4	5	1	1	2	4	1	4	5	4	1	2	1	4	2	
4	1	1	4	3	1	2	4	4	2	1	2	2	3	3	5	4	1	2	2	5	1	4	3	4	1	2	1	5	1	
4	1	1	4	4	2	1	2	5	2	1	1	1	2	1	4	5	2	1	3	4	1	5	2	4	2	2	1	4	1	
5	2	1	3	4	1	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	2	4	1	2	2	2	3	
5	2	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	5	1	1	3	4	1	4	2	4	3	2	1	4	4	
3	2	1	5	5	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	4	1	1	1	4	1	4	1	4	4	2	1	4	2	
4	2	1	4	4	2	2	2	4	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	1	2	2	
4	1	1	4	5	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	5	5	1	1	2	4	1	2	1	4	2	2	2	5	2	
4	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	4	4	1	1	1	4	2	2	4	4	1	1	2	4	1	
4	1	1	5	4	1	2	2	4	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	4	1	4	2	5	2	1	2	4	1	
4	1	2	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	4	2	4	1	2	2	2	2	
4	2	2	5	5	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	4	4	1	1	1	4	1	4	3	4	1	2	1	2	2	
2	1	1	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	4	5	2	4	4	4	4	2	1	2	2	
4	1	1	4	4	1	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	4	5	3	1	2	4	1	4	2	5	1	2	2	1	
4	1	2	4	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	4	5	2	2	1	4	1	4	2	4	1	1	1	4	1	
4	2	1	5	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	4	1	1	1	4	2	4	1	4	1	2	2	2	2	
5	2	2	3	5	2	1	1	4	1	1	1	2	2	1	4	5	1	1	1	5	1	5	1	4	1	1	2	3	2	
4	2	1	4	5	2	2	2	4	1	2	2	1	1	1	4	4	2	1	2	5	2	4	1	4	1	1	1	4	2	
4	1	2	4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	2	5	1	4	1	5	1	1	2	2	1	
4	1	1	4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	2	2	4	1	
4	1	2	4	4	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	5	4	2	1	1	5	1	4	1	2	1	2	1	2	2	
3	1	1	5	4	2	2	3	4	2	1	1	1	2	1	5	5	1	1	1	5	2	4	1	4	1	2	1	2	1	
4	1	1	3	5	1	1	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	2	4	1	4	2	4	1	2	1	2	1	
4	2	2	4	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	5	1	2	1	5	1	3	1	5	1	3	2	4	2	
4	2	2	4	4	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	4	4	2	1	2	4	1	4	2	4	4	2	2	2	1	
5	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	1	1	1	5	1	4	1	4	1	2	2	2	1	
2	1	1	4	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	5	1	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1	2	
2	2	1	5	5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	1	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	
2	2	2	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	5	2	4	2	3	2	2	2	4	1	
5	2	1	4	4	1	1	1	4	1	1	2	1	2	2	4	5	1	1	1	5	1	4	1	4	2	2	1	4	2	
4	1	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	1	4	3	3	2	2	2	
4	1	1	4	4	2	1	3	5	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	1	4	1	5	4	4	2	2	2	4	2	

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020.

2. AUTOR (A)

Marilia Soraya Reyes Huerta

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de una Institución educativa pública de Huarmey. La población estuvo conformada por 40 docentes. Se utilizó un diseño no experimental, transversal correlacional, así mismo se utilizó el cuestionario de cultura organizacional y satisfacción laboral. En cuanto a los resultados obtenidos se obtuvo que la correlación es de (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral, el cual es positiva moderada, (a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral), además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Palabras claves: Cultura organizacional, satisfacción laboral y docentes.

4. ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction among teachers in a public educational institution of Huarmey. The population was made up of 40

teachers. A non-experimental, cross-correlational design was used, as well as the organizational culture and job satisfaction questionnaire. Regarding the results obtained, it was obtained that the correlation is (0.425) between organizational culture and job satisfaction, which is moderate positive, (for better organizational culture, greater job satisfaction or poor organizational culture, less job satisfaction), in addition to p-value (0.006) is less than 0.01, so the null hypothesis is rejected, that is, the moderate positive correlation is highly significant.

Key words: Organizational culture and job satisfaction.

5. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se desarrolla tomando en cuenta que la cultura organizacional es importante para afirmar que se tendrá una adecuada satisfacción laboral en las instituciones educativas, como afirman Vlaicu, Neagoe, Tiru y Otovescu (2019) la cultura organizacional es un elemento social como resultado de las interpretaciones colectivas, las cuales influirán en las organizaciones, así mismo, es importante destacar que, de acuerdo con Ghazi y Muzzafar (2018) la cultura organizacional se encuentra vinculada al desempeño individual y organizacional, puesto que, si el personal dentro del centro laboral se identifica tomando en cuenta los valores y principios que estos tienen, entonces se logrará tener satisfechos a toda la población educativa, así mismo, la cultura organizacional permitirá comprender las diferencias dentro de la organización, así como tener un mejor panorama sobre las reglas y procedimientos. (Lacherre, 2016; Popa, Furdui y Edelhauser, 2018)

Por su parte, en lo que respecta al entorno latinoamericano, se observa que en Chile algunas instituciones de

enseñanza católica han establecido un modelo de cultura organizacional basado en una estructura familiar, donde docentes y estudiantes se asumen como parte de un mismo conglomerado. En este sentido, Onyebuchi (2018) refiere que la presencia de culturas que promueven el sentido de familia de los colaboradores en las organizaciones influye positivamente en los niveles de productividad, innovación y adaptabilidad (Nwaeke y Obiekwe, 2017).

Asimismo, es importante mencionar que tanto la satisfacción laboral como la cultura organizacional juegan un papel determinante en el contexto de las instituciones educativas, debido a que, a través de las mismas, el director puede establecer las fortalezas o debilidades que enfrenta su institución y trabajar en función de las mismas para incrementar los niveles de eficiencia y consolidar los objetivos establecidos. A este respecto, resultan oportunas las consideraciones de Robbins y Coulter (2005), cuando indican que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que sirve para diferenciarla de otras.

La presente investigación tiene como problema de investigación lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020?

En cuanto al presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en una institución educativa pública de Huarmey, 2020.

6. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones realizadas, utilizaron la metodológica de tipo descriptiva, correlacional con diseño no experimental, de campo, transversal

Asimismo, dichas investigaciones dieron como resultado que la relación encontrada entre las variables de cultura organizacional y satisfacción laboral, que se estableció una correlación alta, una correlación directa y moderada y también una relación significativa. Es por ello que se puede evidenciar que, a mejor cultura organizacional, menor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral.

Por otro lado, se define la variable cultura organizacional

Serrat (2009) define la cultura organizacional como las actitudes, experiencias, creencias y valores de la organización, adquiridos a través del aprendizaje social, que controlan la forma en que los individuos y grupos de la organización interactúan entre sí y con las partes externas. Del mismo modo, Ntontela (2009) define la cultura organizacional como un sistema complejo compuesto de comportamientos, normas, valores, creencias o ideas aprendidas y símbolos que los miembros adquieren para formar parte de la organización.

Por otro lado, la variable de satisfacción laboral

La definición más conocida y más citada es la de Choi, Martin y Park (2008), quienes definen la satisfacción laboral como una condición afectiva placentera que resulta de la evaluación de la forma en que la situación laboral experimentada satisface las necesidades, valores y expectativas.

7. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación se utilizó de tipo básica, diseño descriptivo correlacional, porque busca identificar las propiedades, las características de la población básica a un análisis determinado y su finalidad del estudio es conocer el grado de relación que existe entre ambas variables.

Asimismo, en cuanto al diseño de investigación, es no experimental, transversal correlacional. Según Hernández et al, (2014) el diseño correlacional está basado de la siguiente manera:

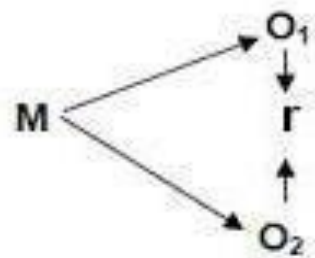
Dónde:

M = Muestra

V1 = Cultura organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables



Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a la población estuvo constituida por 40 docentes de una institución educativa pública de Huarmey. La población cuenta con 25 docentes de sexo femenino y 15 docentes de sexo masculino, con un rango de edades de 23 a 50 años.

8. RESULTADOS

En la tabla 1 se tiene que la correlación (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva moderada, (a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral), además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 1

Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,425**
Cultura p-valor organizacional		,006
	N	40

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

9. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados que existe una correlación (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva moderada, además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa (Tabla 1). Ello se puede corroborar con la investigación realizada por Calderón (2018) en la que menciona que

existe relación significativa ($p < 0.05$) entre tipo de cultura organizacional y satisfacción laboral. Es por ello que se prueba el rechazo de la hipótesis nula comprobando que a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral Kinicki y Kreitner (2003).

10. CONCLUSIONES

Se concluye que se tiene que la correlación (0,425) entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva moderada, (a mejor cultura organizacional, mayor satisfacción laboral o mala cultura organizacional, menor satisfacción laboral), además el p-valor (0,006) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

11. REFERENCIAS

- Choi, Y., Martin, J. y Park, M. (2008). *Organizational culture and job satisfaction in Korean professional baseball organizations*. International Journal of Applied Sports Science. 20(2). Recuperado de https://digitalcommons.wayne.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=coe_khs
- Ghazi, B. y Muzzafar, A. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture, 16(3). Recuperado de https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/10755/PPM_2018_03_Saad.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (3° edición). México: Mc Graw Hill.
- Knicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw-Hill
- Knicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento*

organizacional: Conceptos, problemas y prácticas. México: McGraw-Hill Interamericana de España

- Lacherre, E. (2016). *Cultura organizacional en docentes del ZEGEL-IPAE Piura 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989>
- Ntontela, Z. (2009). *The impact of organizational culture on employees' behaviour within tertiary institutions in the Eastern Cape Region*. Unpublished thesis for Masters of Administration, Eastern Cape: Fort Hare University.
- Nwaeke, L. y Obiekwe, O. (2017). Impact of manpower training and development on organizational productivity and performance. *European Journal of Business and Management*, 9(4). Recuperado de <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/35774>
- Onyebuchi, O. (2018). Organizational Family Culture: Theoretical Concept Definition, Dimensions and Implication to Business Organizations. *HARD International Journal of Economics and Business Management*, 4(1). Recuperado de <https://iirdpub.org/get/IJEBM/VOL.%204%20NO.%201%202018/ORGANIZATIONAL%20FAMILY.pdf>
- Popa, E., Furdui, A. y Edelhauser. Organizational culture vector importante for the performance a company. *Matec*, 20. Recuperado de https://www.matec-conferences.org/articles/matecconf/pdf/2019/39/matecconf_mse2019_07010.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración (8va ed.)*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Serrat, O. (2009). *A primer on organisational culture [Electronic resource]*. Knowledge solutions.
- Vlaicu, F., Neagoe, A., Tiru, L. y Otovescu, A. (2019). The organizational culture of a major social work institution in Romania: A sociological analysis. *Sustainability*, 11 (13).

Recuperado de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/13/3587>

Anexo N°12: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico



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

Yo, MARILIA SORAYA REYES HUERTA, estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con DNI 72679839, con el artículo denominado **“Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarney, 2020”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse 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 otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 04 de noviembre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marilia Soraya Reyes Huerta', is written over a horizontal line.

DNI: 72679839

Nombres y apellidos: Marilia Soraya Reyes Huerta