



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en
Instituciones Educativas, Huancayo - 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Ramos Pariona, Alicia Marisol (orcid.org/0009-0003-5164-0198)

ASESORES:

Dra. Sierralta Pinedo, Sheila (orcid.org/0000-0001-6076-9194)

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis adorados hijos, fuente inagotable
de inspiración y motivación.

Alicia

Agradecimiento

A los directivos de la Universidad Cesar Vallejo.

A los señores asesores de la presente tesis, signo de abnegación y perseverancia.

A los docentes de las 2 instituciones educativas del distrito de Viques – Huancayo, por su apoyo en el llenado de las encuestas.

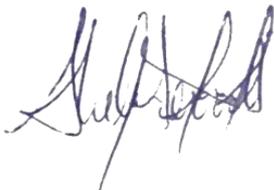
Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, Sheila Sierralta Pinedo; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesora del Trabajo de Tesis titulado: “Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Educativas, Huancayo - 2023”, del estudiante Alicia Marisol Ramos Pariona, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 24 de agosto de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Sierralta Pinedo Sheila	
DNI: 18157345	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0001-6076-9194	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS PARIONA ALICIA MARISOL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Educativas, Huancayo - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS PARIONA ALICIA MARISOL DNI: 20043771 ORCID: 0009-0003-5164-0198	Firmado electrónicamente por: AMRAMOSP el 18-10- 2023 17:26:40

Código documento Trilce: INV - 1313618

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de la asesora	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1	Nivel de cultura organizacional	21
Tabla 2	Niveles de la dimensión 1 y dimensión 2	21
Tabla 3	Niveles de satisfacción laboral.	25
Tabla 4	Niveles de la dimensión 1, dimensión 2 y dimensión 3	26
Tabla 5	Prueba de hipótesis general	28
Tabla 6	Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 3	32

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la incidencia de la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las instituciones educativas del distrito de Viques en la provincia de Huancayo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel correlacional causal; el diseño utilizado fue el no experimental, transeccional; se trabajó con una población de 51 empleados pertenecientes a las instituciones educativas del distrito de Viques; los cuales fueron evaluados con los cuestionarios de cultura organizacional y satisfacción laboral; los cuales fueron respondidos en forma presencial. De los datos procesados se tiene que existe una relación causal significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con $p=0,000$ y un nivel de influencia de 14.8%; el análisis de la relación causal entre las dos variables de estudio y las dimensiones de la variable 1 con las dimensiones de la variable 2 evidenciaron una relación causal significativa. Se concluye que la variable cultura organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral en las instituciones educativas del distrito de Viques en la provincia de Huancayo 2023.

Palabras clave: Cultura, organización, satisfacción laboral, trabajo, empleados.

Abstract

The present investigation had as main objective to determine the incidence of the management of the organizational culture in job satisfaction in the educational institutions of the Viques district in the province of Huancayo, the investigation was of a quantitative approach, applied type, of causal correlational level; the design used was non-experimental, transectional; we worked with a population of 51 employees belonging to the educational institutions of the district of Viques; which were evaluated with the organizational culture and job satisfaction questionnaires; which were answered in person. From the processed data, there is a significant causal relationship between organizational culture and job satisfaction with $p=0.000$ and an influenza level of 14.8%; the analysis of the causal relationship between the two study variables and the dimensions of variable 1 with the dimensions of variable 2 showed a significant causal relationship. It is concluded that the organizational culture variable significantly influences job satisfaction in educational institutions in the district of Viques in the province of Huancayo 2023.

Keywords: Organizational culture, job satisfaction, work challenges, fair remuneration, work-employee relationship.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, las II EE buscan constantemente mejorar su cultura organizacional y la satisfacción laboral de su personal en relación con su desarrollo institucional (Pedraja et al., 2020). Internacionalmente, se ha estudiado la diversidad cultural, los cambios tecnológicos, la comunicación, la calidad educativa, las expectativas culturales y la identidad institucional como factores que influyen en este tema (Araya et al., 2023; García et al., 2020).

En Perú, aunque se ha investigado, el enfoque proviene mayoritariamente del sector empresarial. Es necesario involucrar a los actores educativos para mejorar las políticas del sector, considerándolo una política de Estado y no de gobierno (Bendezú, 2020; Espinoza, 2019). Las investigaciones se han centrado en el liderazgo, comunicación, ambiente laboral, reconocimiento, capacitación, políticas organizacionales, motivación y bajo reconocimiento, que afectan la calidad educativa (Tinoco et al., 2022).

En las II EE públicas de Viques, Huancayo, existe una percepción negativa del ambiente laboral por parte de docentes, directivos y administrativos, por problemas en la comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales. El desarrollo profesional docente es insuficiente frente a los retos educativos. Esto genera desmotivación y bajo reconocimiento, afectando la calidad educativa, por lo que se requieren mejoras sistémicas y holísticas.

El problema de investigación consistió en: ¿Cómo relaciona la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes que laboran en II EE ubicadas en el distrito de Viques en Huancayo 2023? Y definiendo los problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en el reto al trabajo en la satisfacción laboral en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023? ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en las remuneraciones justas en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023? ¿Cuál es la correspondencia de la cultura organizacional en la relación trabajo – empleado en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023?

Teóricamente, se contribuye al conocimiento sobre gestión educativa y el logro de objetivos institucionales. Prácticamente, se brindarán mejoras concretas al contexto educativo de Viques (Mena, 2019; Rodríguez et al., 2019). Socialmente, se estudia la interrelación entre cultura organizacional y satisfacción laboral para crear mejores

condiciones laborales (Paitan 2011; Schein 1988). En esta línea, esta investigación, se justifica socialmente porque en una organización se originan una cultura evidentemente integrada y al mismo tiempo compartida entre cuatro grupos institucionales básicos como son en primer lugar la familia, luego las instituciones sociales, también la comunidad científica y finalmente las instancias militares y/o legales (Paitan 2011). Epistemológicamente se centró en la descripción de la realidad del estudio entorno a la interrelación de la cultura organizacional y satisfacción laboral por lo que es posible identificar patrones, mecanismos y factores que influyen de alguna manera peor en diferente nivel de intensidad en la satisfacción laboral de los trabajadores de la educación en un entorno cultural determinado (Schein 1988).

El objetivo general es determinar la relación de la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral docente en Viques (2023). . Definiendo como objetivos específicos: Determinar la relación de la cultura organizacional en el reto al trabajo en la satisfacción laboral en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023, Identificar la relación de la cultura organizacional en las remuneraciones justas en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023. Determinar la correspondencia de la cultura organizacional relacionado al trabajo empleado en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.

A partir del cual se formula la siguiente hipótesis general alterna: La gestión de la cultura organizacional relaciona de manera directa y significativa en la satisfacción laboral en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023; y la hipótesis nula: La gestión de la cultura organizacional no relaciona de manera directa y significativa en la satisfacción laboral en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023. Definiendo como hipótesis específicas: La cultura organizacional relaciona de manera directa y significativa en el reto del trabajo en el personal docente de las IIEE del distrito de Viques Huancayo 2023, la cultura organizacional relaciona de manera directa y significativa en las remuneraciones justas en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023; la cultura organizacional relaciona de manera directa y significativa en la correspondencia trabajo – empleado en el personal docente de las II EE públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Araya et al. (2023), en su investigación titulada “Organizational culture and job satisfaction among teachers”, exploraron la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Utilizando una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, aplicaron un cuestionario a 384 docentes. Los hallazgos revelaron una correlación positiva entre estas dos variables, concluyendo que la cultura organizacional fomenta una mayor satisfacción laboral

Por su lado (Lara, 2022), cuyo propósito consistió en identificar el coeficiente de correlación entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño de los profesionales de la educación del nivel de educación primario, para lo cual se realizó una investigación descriptiva y correlacional con la participación de 32 docentes. Los resultados precisan que con un nivel de significancia del 5% existe una correlación estadística positiva perfecta, destacándose que no siempre las conductas de los docentes tienen una relación directa con los resultados que alcanza, sin embargo, al hacer un análisis en la dimensión conocimiento la incidencia es mayor. Se concluye que la relación es directa y significativa entre dichas variables a un 5%. De igual manera esa tesis sirve como antecedente, el cual será muy útil a la hora de la discusión de resultados que es el punto donde se le utilizara de forma argumentativa para la discusión de resultados.

Además, Gupta y Sharma (2022) examinaron “The influence of organizational culture on employee performance”, evaluando cómo la cultura organizacional afecta el desempeño de los empleados. Su enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental y una encuesta aplicada a 150 trabajadores. Los resultados demostraron que la cultura organizacional tiene efectos significativos en el rendimiento laboral.

En el estudio de Rahmadania y Herminingsih (2021), titulado “The effect of organizational culture, work environment on job satisfaction”, se analizaron los efectos de la cultura organizacional y el ambiente laboral en la satisfacción de los empleados. Utilizando métodos cuantitativos y un diseño no experimental, encontraron que ambas variables independientes influyen positivamente en la satisfacción laboral.

En el estudio de García et al. (2020) sobre la “Influencia de la cultura y clima organizacional en la gestión educativa”, se propuso analizar cómo la cultura y el

clima organizacional afectan la gestión educativa en una institución de nivel medio superior. La metodología utilizada fue deductiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Los resultados obtenidos indicaron que tanto la cultura como el clima organizacional tienen un impacto positivo en la gestión educativa, contribuyendo a la efectividad institucional. Por último, Zeffane y Melhem (2017), exploraron la relación entre la confianza, la satisfacción laboral y el rendimiento percibido de la organización, así como la intención de rotación. Aunque no se centraron exclusivamente en la cultura organizacional, sus hallazgos también contribuyen al entendimiento general de los factores que afectan la satisfacción y el desempeño laboral.

Mamani (2021), Bendezú (2020) y Espinoza (2019) hallaron una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de profesores.

Otros estudios como Tinoco et al. (2022), Ulloa (2019), Paitán (2019) y Castillo (2018) revelaron que existe una relación directa entre motivación y satisfacción laboral de docentes. Del mismo modo, estableció una relación directa entre liderazgo directivo y satisfacción laboral.

León (2020), en su investigación en Jauja relacionó las variables de estudio liderazgo directivo y satisfacción laboral, la metodología fue cuantitativa, no experimental, con encuesta a 30 profesores. Se halló una relación directa y significativa entre

Asimismo, Pacheco (2020), en su tesis "Motivación y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas, Huancayo 2020", analizó la relación entre dichas variables en docentes de Huancayo. El estudio fue cuantitativo, no experimental, aplicado a 83 profesores. Los resultados determinaron que existe una relación directa y significativa entre las variables.

Del mismo modo, Paitán (2019), en su tesis determinó la relación Motivación y satisfacción laboral en el C.E. Mariscal Castilla, El Tambo - Huancayo", entre dichas variables en la institución educativa mencionada. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, aplicado a 53 docentes. Los resultados mostraron que existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral.

Finalmente, Valencia (2019), en su estudio "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas, Huancayo", examinó la relación entre las variables mencionadas. La metodología fue cuantitativa, no experimental, con encuesta a 167 docentes. Se encontró una

relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

En esencia la cultura organizacional enfatiza a todos los procesos de incorporación de nuevas formas de comportamiento el cual incluye a sus metodologías que involucra el uso de las tecnologías informáticas actuales, el cual conlleva a una sinergia que potencia este vínculo en forma gradual y sostenida en el tiempo (Reyes et al. 2019).

En ese sentido, la cultura de la organización debe tener un soporte base que le permita su análisis y vínculo hacia otras áreas del saber nos referimos a la teoría de las relaciones humanas sustentada por Mayo y Bagú (1972), quienes valoran y reconocen el papel de las interacciones sociales indispensables para la buena comunicación y convivencia en las organizaciones, esto los va ayudar a crecer y establecer normas de comportamiento como la argumenta (Meyer y Rowan, 1977). Desde el punto de vista conceptual, se tiene que la cultura organizacional es considerada como un andamiaje tanto teórico y filosófico, el cual a lo largo de los años ha ido evolucionando y adaptándose a los nuevos contextos de las organizaciones modernas y contemporáneas. Si bien es cierto el origen de las relaciones humanas están vinculados a la teoría de la administración que datan de más de 100 años y hasta hoy nos sirven como normas de convivencia.

Asimismo, Schwartz y Davis (1981) señalaron que existen muchos estándares y normatividades que regulan las relaciones humanas en las empresas, y muchas de estas en ido mejorando en función al tiempo. El principal activo de las organizaciones hoy en día es el activo humano, el recurso humano, de ahí su importancia y trascendencia en nuestra sociedad que a corto y mediano plazo están evolucionando y dando mejores resultados, que a las políticas existentes de anteriores décadas trajo consigo nefastos resultados, creemos que estamos en el momento indicado para ver cuáles son las innovaciones y medias correctivas que se tomaron en cuenta en función al tiempo y espacio.

Respecto a la teoría de la cultura organizacional, su génesis se encuentra en las investigaciones de Geertz (1973), y Pacanowsky y O'Donnell (1983). Estos estudiosos describieron a las organizaciones como dueños de su propia cultura y en función a ello se fueron adaptando y/o evolucionando a los nuevos contextos de la sociedad. La comunicación horizontal es el principal pilar para encaminar una

organización al éxito y al desarrollo. Las organizaciones inteligentes apuestan hoy por hoy por un trato horizontal entre todos los sujetos de una organización. (Reyes et al. 2019).

La cultura en el trabajo es muy importante ya que de ello va depender en gran medida el logro de los objetivos institucionales además de las políticas de fiscalización muy necesarios dentro del marco legal vigente. Las normas laborales deben ser lo más claras posible, tanto para el empleador como para el trabajador, solo de esa manera se llegará a un buen entendimiento en el caso de que existiera y eso es cuestión del manejo del recurso humano, el cual es muy necesario para menguar en el caso sucediese estos contratiempos en el sector público y muchas veces también acontecido en el sector privado bajo los mismos cuestionamientos. De esta primera variable se ha definido sus dimensiones las cuales son las siguientes:

La primera dimensión cultura orientada al poder, la cual se origina merced a las repuestas a las experiencias positivas vivenciadas por los empleados de la organización. El estudio de casos es una forma de potenciar, las políticas de estímulos hacia el trabajador, establecer los lazos de amistad y compañerismos son muy necesarios para un mejorar la productividad en las organizaciones (Meyer & Allen, 1991).

La mayoría de la población económicamente activa del país, que laboran en las empresas privadas y también del sector público buscan siempre acceder y buscar mejoras laborales o remunerativas pero muchas veces esos aspectos están manejados políticamente y gestionados de manera directa por el administrador o el directorio, en esa medida cada empresa debe establecer sus normatividades internas que regulan el trabajo, las políticas de ratificación, ascenso y promoción como medidas que coadyuven hacer sentir bien al trabajador. Un lugar cálido, acogedor es propicia para que los trabajadores tengan una buena productividad y eso ayuda a la empresa en forma directa o indirecta en mejorar sus servicios o productividad a corto y mediano plazo.

Si bien es cierto ser la continuidad laboral está sujeto a la cultura orientada al poder, la permanencia constante de las actividades organizacionales definido por (Hernández & Millán, 2016), quienes enfatizan el papel de dar continuidad a un buen trabajo, si en una organización los directivos y trabajadores muestran eficacia y eficiente en su desempeño y/o productividad, ellos deben continuar, y cuando

esto en función del tiempo se va desgastando, hay que establecer planes de mejora a corto y mediano plazo, todo esto con la finalidad de mejorar la productividad en las empresas; el cual desde el punto de vista costo beneficio son muy necesarios tomarlos como modelo, precisan (Cabrera & Urbiola, 2012).

La segunda dimensión, la cultura orientada al rol, este tipo de compromiso consiste en la obligación intrínseca y extrínseca que tienen los trabajadores hacia su centro de trabajo producto de su fidelidad en base a las normas legales vigentes que lo protegen como trabajador y que en alguna medida le da seguridad y estabilidad (Mohamed & Anisa, 2012). De esta manera, el trabajador que cuenta un alto compromiso en esta dimensión referida a la normatividad se enfocará a cumplir a cabalidad todas sus funciones que se le asignaron teniendo en cuenta perfiles y estándares laborales los cuales inciden en el logro de los objetivos institucionales (García, 2006).

Respecto a la segunda variable de estudio, la satisfacción laboral en las organizaciones, están orientadas específicamente a sostener personas felices a sus colaboradores, ya que en función de ellos estos trabajadores al encontrarse satisfechos van a producir, van hacer entes positivos para la organización (Gargallo, 2008). Sin duda alguna, es sumamente importante que las organizaciones estén pendientes de las necesidades que tiene el personal (Guevara, 2012).

La satisfacción laboral, en esencia está asociada a aquella actividad primigenia donde los trabajadores de la organización tienen la oportunidad de poder mostrar y demostrar sus habilidades, y destrezas, y así pueda originar un desafío del personal que labora en la organización con la finalidad de lograr buenos procesos y también buenos resultados a corto y mediano plazo, sintiendo satisfacción propia, para ello es indispensable que la organización le proporcione algunos beneficios que lo motiven y valoren su esfuerzo, y esto se puede materializar a través de los estímulos y reconocimientos como lo precisa (Chiang, 2010).

De esta manera, la satisfacción laboral también es conceptualizada como un producto de un sin número de actividades desarrolladas así como fruto de diversas actitudes y aptitudes que un trabajador tiene hacia su centro de trabajo, es decir cada persona tiene una visión diferente a otro en cuanto se refiere a su centro laboral, en tal sentido que quien esté muy satisfecho principalmente con el lugar que ocupa en la organización, siempre va mostrar actitudes positivas y favorables,

caso contrario mostrara su indiferencia e insatisfacción respecto a su trabajo, precisa (Castellanos, 2010).

De otro lado, la satisfacción laboral, también es conceptualizada con sentido crítico, asimismo está enfocado a los factores determinantes que de alguna u otra forma nos va a permitir a conocer e identificar si un trabajador, se siente feliz y a gusto con los beneficios que le otorga la organización, estos factores están condicionados muchas veces al contexto donde se ubica la organización (Robbins, 2005). Sin dudas alguna la satisfacción en el trabajo repercute en beneficio tanto de la empresa como de la familia del trabajador, y todas las teorías contemporáneas relacionadas al trabajo han inculcado bajo ese principio, creemos que estamos en el camino indicado y sabemos también cuáles serán las mejoras en función a los objetivos institucionales.

Respecto a la teoría de la satisfacción laboral, que lo sustenta Herzberg, este en su teoría desarrolla una investigación la cual se realizó con un poco más de 200 ingenieros y contadores; quienes experimentan en su centro laboral una experiencia única y excepcional (una experiencia buena positiva y otra experiencia mala o negativa). Este experimento que es muy conocido en el mundo laboral, ha traído consigo muchas mejoras de forma preventiva y correctiva en el sector laboral público, urge hacer extensivo estos logros para que los trabajadores de la empresa puedan optar por otras medidas perentorias. (León y Sepúlveda, 1978) y corroborado por (Ropchik, 2021).

Respecto a las dimensiones que se han utilizado para la variable satisfacción laboral, según precisa Locke (1979), son las siguientes:

Primera dimensión, se ha considera al reto de trabajo, hoy en día los colaboradores de las organizaciones tienden a optar por trabajos que lógicamente le ofrecen mejores oportunidades económicas y de ascenso, asimismo hay muchos condicionamientos laborales al respecto, estos condicionamientos necesitan retos para poder crecer y avanzar, escalar en la posición laboral, para poder promocionarse y subir escalones en lo laboral y ello también indirectamente involucra también el aspectos remunerativo, ya que todos trabajamos siempre buscando mejores condiciones laborales y también de remuneraciones, y eso como precisa (Robbins, 2005) es el reto laboral, cada vez más sólido en los trabajadores con alto nivel de preparación y pertenecientes a las organizaciones del sector

público, tal es el caso del personal docente de las dos instituciones educativas del sector público pertenecientes al distrito de Viques.

Nuestra segunda dimensión las remuneraciones justas también está sujeto al poder, todos desde nuestra óptica queremos ganar más, sin embargo, los puestos laborales, están en función a los estudios logrados, a la experiencia que se tenga en el cargo o sector y principalmente a la responsabilidad que se tenga en el puesto de trabajo, en ese sentido se precisan que las políticas remunerativas están ajustados a las normatividades vigente del sector y organización, precisa (Robbins, 2005).

Y la tercera dimensión que se refiere a la relación trabajo – empleado, este componente debe mantenerse siempre de manera constante, ya que es muy importante porque gracias a ello se cumplen las metas y objetivos de la organización, así como también las metas personales e institucionales tal como lo precisa (Robbins, 2005). El trabajo es fundamental para la supervivencia del trabajador, pero con este esfuerzo que ellos realizar, a la empresa también sobrevive. Necesitamos cuidar este activo de las organizaciones que, según las teóricas contemporáneas de la administración, es trabajador es el principal activo de la empresa, por lo tanto, se le debe cuidar y buscar su promoción y especialización constante (Fals, 2002; Fox, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

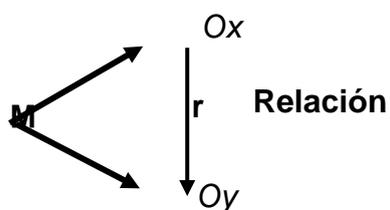
3.1.1 Tipo de Investigación:

Fue aplicado el tipo aplicado de investigación, pues lo obtenido fue producto de la aplicación en el mismo campo de los hechos de los instrumentos de investigación, en este caso a nivel de los docentes de las dos instituciones ~~que~~ ubicados en el distrito de Viques de Huancayo, lo cual se hizo para optimizar su gestión. Cabe mencionar que la investigación desarrollada perteneció al nivel de investigación correlacional de tipo específico no causal.

3.1.2 Diseño de investigación:

Para la presente investigación, se utilizó el diseño de investigación no experimental, descriptivo – correlacional causal, ya que solo se midieron estadísticamente ambas variables y luego se compararon a través de un coeficiente de correlación como lo precisa (Hernández et al., 2018) que fue la regresión lineal variable, utilizado cuando las variables están en escala ordinal.

La representación esquemática del diseño no experimental se ve reflejado en la siguiente figura que se muestra:



Precisando:
M: Muestra
Ox: variable cultura organizacional
Oy: variable satisfacción laboral
r: Relación causal (que se hace mediante la regresión logística ordinal)

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente:

Cultura Organizacional

Definición conceptual: Consiste en el abanico de normatividades, reglamentaciones y prácticas de valores asumido en una organización, el cual considera también las diferentes formas de pensar que caracterizan la conducta del personal humano que trabaja en la empresa, y a la vez es una representación de cara al exterior de la imagen que tiene la institución (Gross, 2007).

Definición operacional: Para medir la variable es necesario aplicar la técnica de la encuesta y construir un cuestionario de acuerdo a las dimensiones, fue estructurada en 2 dimensiones y 18 ítems, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio.

Variable dependiente:

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: es el grado de aceptación que tiene el colaborador hacia su centro de trabajo, le agrada su trabajo, se muestra contextos con su ambiente laboral, el cual incluye entre otros puntos la consideración de la remuneración justa o injusta, el tipo de trabajo en que se desenvuelve, las relaciones interpersonales que se manifiestan al interior del centro laboral, y de la relación existente entre el trabajo y el empleado (Robbins, 2005).

Definición operacional: Para medir la variable es necesario aplicar la técnica de la encuesta y construir un cuestionario de acuerdo a las dimensiones, fue estructurado en 3 dimensiones y 18 ítems, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Respecto a la población utilizada en la investigación, se tuvo en consideración a todos los docentes que trabajan en las dos instituciones educativas públicas del distrito de Viques, que fueron en total 51, especificadas a continuación:

Tabla 1

Población de estudio

Institución Educativa	N° de trabajadores
Institución Educativa Virgen de Lourdes	19
Institución Educativa Julio Cesar Tello	32
Total	51

Criterios de inclusión:

Todo el personal directivo y administrativo que labora en la institución educativa.

Los docentes nombrados y contratados de la institución educativa.

Criterios de exclusión:

No participan los estudiantes de la institución educativa.

3.3.2 Muestra:

Tabla 2

Muestra de estudio

Institución Educativa	N° de trabajadores
Institución Educativa Virgen de Lourdes	19
Institución Educativa Julio Cesar Tello	32
Total	51

La muestra fue censal, ya que se trabajó con el total de la población, es decir los 51 docentes pertenecientes a las dos instituciones educativas del sector público del distrito de Viques (Wayne, 2005).

3.3.3 Muestreo:

El muestreo que se utilizó fue no probabilístico para la investigación en curso fue la muestra censal, según precisa (Oseda et al. 2019).

3.3.4 Unidad de análisis:

Estuvo considerado el personal encuestado como fueron los directivos, administrativo y los docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la Variable Cultura Organizacional

Para su medición se utilizó la técnica de la encuesta que consiste en un conjunto de procedimientos o recursos que se usan en la ciencia para recoger datos (Wayne, 2005), también se precisó su instrumento que fue el cuestionario que tuvo dos dimensiones y 18 ítems en escala tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Dimensiones: Cultura orientada al poder y cultura orientada al rol.

Para la variable Satisfacción Laboral

Para su medición también se tuvo en cuenta la técnica de la encuesta, con el instrumento denominado cuestionario que fue adaptado de Pedroza (2021) el cual constó de 3 dimensiones y 18 ítems en escala tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Dimensiones: Reto del trabajo, remuneraciones justas, y relación trabajo – empleado.

Si bien es cierto, la validez se hizo por el criterio de dominio de contenido, es decir el juicio de 3 expertos, cuyas fichas de validación se adjuntan en los anexos de la investigación (Oseda et al. 2019).

N°	Nombres y apellidos	Grado Académico
01	Dr. Dulio Oseda Gago	Dr. en Administración de Negocios.
02	Dr. Abdías Chávez Epiquén	Dr. en Administración.
03	Dra. Ruth Katherine Mendivel Geronimo	Dr. en Administración de la Educación

La confiabilidad se hizo por el alfa de Cronbach, en un pilotaje de 16 docentes obteniéndose en la variable cultura organizacional 0,840 y en la variable satisfacción laboral se obtuvo 0,864; siendo en ambos casos satisfactorio y procede aplicar el instrumento de investigación (Oseda et al. 2019), que se adjuntan en el (Anexo 6).

3.5 Procedimientos

Se solicitó primero el permiso correspondiente a los dos directores de las instituciones educativas pertenecientes al distrito de Viques, con el objetivo de poder aplicar los dos cuestionarios encuesta, referidos a las dos variables de estudio. Una vez obtenido la autorización correspondiente se procedió a la aplicación del instrumento para el cual se tuvo en cuenta el criterio del consentimiento informado, así como también el carácter de anónimo de los respectivos instrumentos de investigación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se realizó un llenado de datos en la hoja electrónica Microsoft Excel v. 2019 para procesar la información estadística, los cuales se importaron al SPSS versión 27 para obtener las tablas de distribución de frecuencia y los gráficos (figuras) estadísticos de las dos variables de estudio. Asimismo, la primera parte se realizó la estadística descriptiva donde se muestran las tablas de distribución de frecuencias estadísticas de la variable principal y luego sus dimensiones, y en la parte de la estadística inferencial se muestra la contrastación de hipótesis que se hizo con la prueba de regresión logística ordinal con un 5% de significancia ($p < 0.05$).

3.7 Aspectos éticos

En este punto se considera las cuestiones éticas, que toda la información presentada en la investigación considera citas y referencias debidamente focalizadas. También por norma la investigación pasó por el software antiplagio el cual como norma de la universidad este no debe pasar del 20% en índice de similitud del turnitin. Además cabe mencionar que la aplicación de los instrumentos de investigación se hizo de forma anónima según las políticas de la conducta responsable en investigación, además en los casos previstos se tuvo en cuenta la firma del criterio de consentimiento informado por los docentes involucrados en la muestra de estudio de la presente investigación, con lo cual estaríamos cumpliendo los aspectos éticos de la investigación, exigidos en este capitulado por la universidad y la conducta responsable en investigación de CONCYTEC.

IV. RESULTADOS

Presentamos en forma detallada los resultados

Tabla 3

Niveles de la Cultura Organizacional de los trabajadores de 2 instituciones educativas públicas del Distrito de Viques, Huancayo – 2023.

Variable	Niveles	Escala	N°	%
Cultura organizacional	Deficiente	18 - 54	0	0.0%
	Regular	55 - 66	3	5.9%
	Bueno	67 - 78	43	84.3%
	Muy bueno	79 - 90	5	9.8%
Dimensiones				
Cultura orientada al poder	Deficiente	10 - 30	0	0.0%
	Regular	31 - 37	3	5.9%
	Bueno	38 - 44	43	84.3%
	Muy bueno	45 - 50	5	9.8%
Cultura orientada al rol	Deficiente	8 - 24	0	0.0%
	Regular	25 - 30	16	31.4%
	Bueno	31 - 35	25	49.0%
	Muy bueno	36 - 40	10	19.6%
Total			51	100%

Nota: Base de datos de la cultura organizacional, Huancayo - 2023.

La tabla 3 muestra los niveles de la cultura organizacional de los trabajadores de 2 instituciones educativas públicas. Se puede apreciar que la gran mayoría, un 84,3% de los trabajadores, obtuvieron un nivel bueno de cultura organizacional de acuerdo a la escala utilizada en el estudio. Asimismo, un porcentaje menor del 9,8% alcanzó el nivel muy bueno, lo que indica que tienen una percepción muy positiva del ambiente y valores organizacionales de su centro de trabajo. Por otro lado, sólo un 5,9% de los trabajadores lograron un nivel regular de cultura organizacional, es decir, tienen una percepción intermedia sobre este aspecto. Ningún trabajador obtuvo un nivel deficiente, lo que refleja que no existen problemas significativos en este aspecto.

Al analizar las dimensiones por separado, se observa que, en cultura orientada al poder, la distribución de niveles es muy similar a la de la variable general. Así, el 84,3% alcanza el nivel bueno, el 9,8% muy bueno y el 5,9% regular. Esto indica que la mayoría de los

trabajadores perciben un adecuado balance de poder y toma de decisiones en sus instituciones. En contraste, en la dimensión cultura orientada al rol, sólo el 49% obtuvo el nivel bueno, existiendo además un 31,4% en el nivel regular y un 19,6% en el muy bueno. Estos resultados más variados pueden deberse a diferencias entre los trabajadores sobre la claridad y congruencia de sus funciones y responsabilidades laborales.

Tabla 4

Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de 2 instituciones educativas públicas del Distrito de Viques, Huancayo – 2023.

Variable	Niveles	Escala	N°	%
Satisfacción laboral	Deficiente	18 - 54	0	0.0%
	Regular	55 - 66	11	21.6%
	Bueno	67 - 78	30	58.8%
	Muy bueno	79 - 90	10	19.6%
Dimensiones				
Reto del trabajo	Deficiente	8 - 24	0	0.0%
	Regular	25 - 30	16	31.4%
	Bueno	31 - 35	35	68.6%
	Muy bueno	36 - 40	0	0.0%
Remuneraciones justas	Deficiente	8 - 24	0	0.0%
	Regular	25 - 30	11	21.6%
	Bueno	31 - 35	30	58.8%
	Muy bueno	36 - 40	10	19.6%
Relación trabajo – empleado	Deficiente	2 - 6	0	0.0%
	Regular	7 - 8	41	80.4%
	Bueno	9 - 9	10	19.6%
	Muy bueno	10 - 10	0	0.0%
Total			51	100%

Nota: Base de datos de la satisfacción laboral, Huancayo - 2023.

En la tabla 4 se presentan los niveles obtenidos en la variable satisfacción laboral y sus dimensiones. En términos generales, más de la mitad de los trabajadores (58,8%) alcanzaron un nivel bueno de satisfacción con su trabajo, institución y condiciones laborales. No obstante, un porcentaje importante del 21,6% obtuvo un nivel regular,

denotando una percepción intermedia de satisfacción, así como posibles áreas de mejora.

Descendiendo al análisis de las dimensiones, en reto del trabajo el 68,6% de los trabajadores lograron un nivel bueno, lo que indica que la mayoría se sienten motivados, creativos y con autonomía en sus funciones. El restante 31,4% obtuvo un nivel regular en esta dimensión. Sobre las remuneraciones justas, más de la mitad (58,8%) alcanzó también el nivel bueno, considerando adecuado su salario y beneficios recibidos. Sin embargo, el 21,6% percibió un nivel regular en este aspecto y el 19,6% un nivel muy bueno, denotando ciertas diferencias entre los trabajadores respecto a este tema. Finalmente, en la relación trabajo-empleado, la gran mayoría (80,4%) obtuvo un nivel regular, posiblemente reflejando limitaciones en el trato laboral o escaso apoyo institucional percibido. Sólo el 19,6% logró un nivel bueno en esta variable.

Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 5

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis general y estimación de la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral	Cultura organizacional				Total
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Deficiente	0	0	0	0	0
%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	0	3	8	0	11
%	0.0%	5.9%	15.7%	0.0%	21.6%
Bueno	0	0	30	0	30
%	0.0%	0.0%	58.8%	0.0%	58.8%
Muy bueno	0	0	5	5	10
%	0.0%	0.0%	9.8%	9.8%	19.6%
Total	0	3	43	5	51
%	0.0%	5.9%	84.3%	9.8%	100%

Modelo	Regresión Ordinal Logística				Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	35.203	28.143	2	0.000	0.497
Final	7.060				

Nota: Base de datos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, Huancayo - 2023.

En la tabla 5 se presentan los resultados de la prueba de hipótesis para determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral. Se construyó un modelo de regresión ordinal logística que permitió estimar el efecto. Los resultados muestran que el 58,8% de los trabajadores obtuvieron un nivel bueno tanto en cultura organizacional como en satisfacción laboral. Asimismo, un 15,7% alcanzó el nivel bueno en cultura organizacional, pero sólo el nivel regular en satisfacción laboral.

Mediante la prueba estadística se demostró que la cultura organizacional tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral. Es decir, a mejor cultura organizacional percibida por los trabajadores, mayor será su nivel de satisfacción laboral. Este efecto fue estadísticamente significativo ($p < 0.05$). Además, la cultura organizacional

explica el 49,7% de la variabilidad en los niveles de satisfacción laboral, representando casi la mitad de su variación, según el estadístico Nagelkerke obtenido. Por lo tanto, se cumple la hipótesis planteada en este estudio sobre la influencia entre estas variables

Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 6

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica y estimación de la influencia de la cultura organizacional en el reto del trabajo de la satisfacción laboral.

Reto del trabajo	Cultura organizacional				Total
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Deficiente	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	0	3	13	0	16
	0.0%	5.9%	25.5%	0.0%	31.4%
Bueno	0	0	30	5	35
	0.0%	0.0%	58.8%	9.8%	68.6%
Muy bueno	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	0	3	43	5	51
	0.0%	5.9%	84.3%	9.8%	100%

Modelo	Regresión Ordinal Logística				Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	14.804	10.746	2	0.005	0.267
Final	4.057				

Nota: Base de datos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, Huancayo - 2023. En la tabla 6 se presenta un modelo de regresión similar al anterior, pero analizando específicamente la relación entre cultura organizacional y la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el 58,8% de los trabajadores obtuvieron el nivel bueno en ambas variables, mientras que el 25,5% alcanzó el nivel bueno en cultura organizacional pero sólo el nivel regular en reto del trabajo.

La prueba de hipótesis confirmó, al nivel de significancia del 5%, que la cultura organizacional tiene un efecto positivo sobre la percepción de reto del trabajo. Es decir, una mejor cultura se relaciona con una mayor motivación, uso de habilidades y autogestión percibida por el trabajador. Además, la cultura organizacional explicó el 26,7% de la variabilidad en esta dimensión. Si bien la influencia es menor que en el caso anterior, sigue representando una proporción importante de su variación

Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 7

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica y estimación de la influencia de la cultura organizacional en las remuneraciones justas de la satisfacción laboral.

Remuneraciones justas		Cultura organizacional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Deficiente	N.º	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N.º	0	3	8	0	11
	%	0.0%	5.9%	15.7%	0.0%	21.6%
Bueno	N.º	0	0	30	0	30
	%	0.0%	0.0%	58.8%	0.0%	58.8%
Muy bueno	N.º	0	0	5	5	10
	%	0.0%	0.0%	9.8%	9.8%	19.6%
Total	N.º	0	3	43	5	51
	%	0.0%	5.9%	84.3%	9.8%	100%

Regresión Ordinal Logística					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	35.203	28.143	2	0.000	0.497
Final	7.060				

Nota: Base de datos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, Huancayo - 2023.

Los resultados del modelo sobre remuneraciones justas se muestran en la tabla 7. Al igual que en los casos previos, la mayoría de los trabajadores (58,8%) obtuvieron el nivel bueno tanto en cultura organizacional y en percepción de remuneraciones justas. Asimismo, un 15,7% alcanzó el nivel bueno en cultura, pero regular en remuneraciones justas.

La prueba de hipótesis confirmó el efecto positivo y significativo de la cultura organizacional sobre la equidad percibida de las compensaciones salariales y beneficios. Además, la cultura explica el 49,7% de la variabilidad en las remuneraciones justas, representando casi la mitad, al igual que en el caso de la satisfacción general. Por lo tanto, la mejora en la cultura organizacional podría impactar positivamente en la valoración de equidad salarial por parte de los trabajadores.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 8

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica y estimación de la influencia de la cultura organizacional en la relación trabajo - empleado de la satisfacción laboral.

Relación trabajo – empleado	Cultura organizacional				Total
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Deficiente	N.º	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N.º	0	3	38	41
	%	0.0%	5.9%	74.5%	80.4%
Bueno	N.º	0	0	5	10
	%	0.0%	0.0%	9.8%	19.6%
Muy bueno	N.º	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	N.º	0	3	43	51
	%	0.0%	5.9%	84.3%	9.8%

Modelo	Regresión Ordinal Logística				Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	22.927	19.569	2	0.000	0.507
Final	3.358				

Nota: Base de datos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, Huancayo - 2023. Finalmente, en la tabla 8 se exploró la relación entre cultura organizacional y la dimensión relación trabajo-empleado de la satisfacción laboral. Los resultados difieren de los anteriores, ya que la mayoría de los trabajadores (74,5%) obtuvieron el nivel bueno en cultura organizacional, pero sólo el nivel regular en la relación laboral con la institución y sus políticas.

Pese a esto, la prueba de hipótesis también confirmó un efecto positivo y significativo de la cultura sobre esta variable. Además, la cultura organizacional explicó el 50,7% de la variabilidad en la relación trabajo-empleado, representando más de la mitad de su variación. Por ende, se cumple la hipótesis específica planteada sobre esta dimensión de la satisfacción laboral. Cabe resaltar que la influencia de la cultura organizacional fue ligeramente mayor en este caso.

V. DISCUSIÓN

La Tabla 3 muestra que el 84,3% de los docentes perciben un nivel bueno de cultura organizacional y específicamente un 84,3% perciben un nivel bueno de cultura orientada al poder. Esto podría deberse a que existen lineamientos claros sobre la visión, valores y objetivos en estas instituciones, así como espacios para la participación y el trabajo en equipo, factores que promueven una cultura colaborativa según Bastidas y Lopez (2019).

Sin embargo, en la dimensión de cultura orientada al rol predomina solo un nivel bueno en el 49% de participantes. Esto indicaría la necesidad de mejorar la claridad de las políticas, la delimitación de funciones y la capacitación docente. Schein (1988) arguye que la cultura organizacional se aprende y refuerza de manera dinámica, por lo que se requieren liderazgos que modelen y alineen las prácticas a la visión institucional.

En síntesis, aunque existen indicios de una cultura participativa en estas instituciones, es indispensable fortalecer la cultura orientada al rol, estableciendo con mayor precisión las normas y responsabilidades de cada actor educativo en los procesos pedagógicos y de gestión. Labettera (2003) y Mateos (2011) plantean que esto incrementa la identidad institucional de los docentes.

Respecto a la Tabla 4, el 58,8% de docentes presentan un nivel bueno de satisfacción laboral. Del mismo modo, el 68,6% muestran un nivel bueno en la dimensión de reto laboral y un 58,8% nivel bueno en remuneraciones justas. Esto se asemeja a los estudios de Valencia (2019) y Ulloa (2019) que encontraron asociaciones entre liderazgo directivo, motivación y satisfacción laboral.

Sin embargo, en la relación trabajo-empleado predomina solo el nivel regular con un 80,4%. Según manifiestan Tinoco et al. (2022), las debilidades en la comunicación organizacional y los vínculos interpersonales limitan la

satisfacción del personal. Desde el enfoque de sistemas, Senge (2002) plantea que las organizaciones aprenden y se transforman si logran sincronía entre sus miembros.

Sobre la Tabla 5, se encontró una influencia significativa de la cultura organizacional en la satisfacción laboral (49,7% de varianza explicada). Este hallazgo es consistente con investigaciones previas como las de Espinoza (2019), Bendezú (2020) y Castillo (2018) que evidenciaron correlaciones positivas entre cultura organizacional y satisfacción laboral docente.

Schein (1988) sostiene que la cultura es un patrón de presunciones compartidas que determinan las maneras de pensar y actuar ante problemas. Por tanto, una cultura de colaboración y reconocimiento mutuo incide fuertemente en las percepciones y actitudes laborales de los profesores.

Sin embargo, el 50,3% de variabilidad en la satisfacción laboral no es explicado por la cultura organizacional, por lo que intervienen otros factores psicosociales y contextuales. Como plantea Herzberg (1959), la insatisfacción puede deberse a elementos extrínsecos como las políticas administrativas, el clima institucional y las relaciones interpersonales conflictivas.

La contrastación de la hipótesis general en la Tabla 5 evidencia una influencia significativa de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral, explicando un 49,7% de la variabilidad según el estadístico Nagelkerke. Este hallazgo reafirma el planteamiento teórico de Schein (1988) sobre el rol determinante de las presunciones compartidas en la conducta organizacional.

Cuando existen valores, creencias y entendimientos colectivos sobre el valor pedagógico del trabajo docente, la equidad en las relaciones laborales y el compromiso con la comunidad educativa, se refuerza una visión

trascendente de la labor magisterial, incrementando la satisfacción.

Sin embargo, el 50,3% de variabilidad no explicada indica la confluencia de otros factores extrínsecos, como plantea Herzberg (1959). Las políticas nacionales sobre salarios, las relaciones de poder y las condiciones infraestructurales podrían constituir fuentes de insatisfacción. Es indispensable considerar este contexto al diseñar intervenciones.

En síntesis, si bien la cultura organizacional es un predictor fundamental, existe una porción importante de insatisfacción laboral originada en dimensiones externas al quehacer pedagógico cotidiano. Por tanto, se requiere un abordaje holístico para comprender y transformar los elementos ambientales generadores de desmotivación docente en estas instituciones educativas.

Respecto a la primera hipótesis específica, en la Tabla 6 se corrobora una influencia directa de la cultura organizacional sobre la dimensión de reto laboral de un 26,7%. Este resultado tiene similitud con la investigación de Paz y Saldarriaga (2020) sobre la asociación entre culturas de colaboración y la motivación por el trabajo retador.

Desde el enfoque de Hackman y Oldham (1980), la percepción de significado en las tareas cotidianas depende de las interacciones sociales y el contexto laboral. Cuando los directivos y colegas refuerzan el valor social de la labor pedagógica, transmitiendo un propósito moral trascendente, se potencia la resiliencia para enfrentar las dificultades iniciales.

Sin embargo, el 73,3% de variabilidad no explicada indica la presencia de otros factores motivacionales internos (necesidad de logro, autorrealización, entre otros) que interactúan con el ambiente cultural en la configuración de este reto laboral con sentido. En conclusión, la cultura organizacional es un poderoso potenciador extrínseco de la dimensión motivacional, pero requiere ser complementado con estrategias

intrapersonales e interpersonales para mantener el compromiso pedagógico de los docentes.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, la Tabla 7 muestra una influencia de la cultura organizacional sobre la percepción de remuneraciones justas del 49,7%. Si bien es un tema complejo, concuerda parcialmente con el planteamiento de Higinio (2020) sobre la dependencia entre percepción de equidad salarial y ambiente laboral.

Específicamente, cuando las autoridades comunican de forma transparente las limitaciones presupuestales, pero valoran consistentemente el desempeño docente con incentivos simbólicos (resoluciones, menciones honoríficas, pasantías, entre otros), se puede mitigar la sensación de injusticia frente a los bajos salarios.

No obstante, el 50,3% de variabilidad no explicada señala intervención de factores sociopolíticos en las demandas salariales magisteriales, que trascienden el clima cultural de una institución. En síntesis, la cultura colaborativa amortigua parcialmente la percepción de inequidad retributiva, pero su transformación integral involucra elementos estructurales del sistema educativo que deben ser considerados.

Finalmente, sobre la tercera hipótesis específica, en la Tabla 8 se evidencia una influencia de la cultura organizacional en la relación trabajo-empleado del 50,7%. Esto se vincula con los planteamientos de Mateu (2019) y Bringas (2018) sobre la comunicación y las normas claras para armonizar dicha relación.

Una cultura de confianza, apertura al diálogo y reconocimiento de la individualidad promueve relaciones laborales recíprocas. Pero el 49,3% de varianza no explicada indica que hay otros factores como las políticas ministeriales, la personalidad docente y las presiones sociales que configuran esta compleja interacción en el sistema educativo peruano.

Desde un enfoque interpretativo, la cultura escolar compartida es un marco de significados que filtra las percepciones sobre las relaciones jerárquicas, los roles adscritos y las responsabilidades individuales y colectivas. Pero esta dinámica relacional trasciende los procesos internos, por lo que su abordaje requiere perspectivas múltiples.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El estudio determinó que la variable independiente tuvo una influencia positiva y significativa en la variable dependiente para el personal docente de las dos instituciones educativas públicas de Viques, Huancayo, 2023. Explicó el 49.7% de la varianza de la satisfacción laboral según Nagelkerke, es decir que mejoras en el índice evaluado se asociarían con mejoras en la complacencia de los profesores con su trabajo en las escuelas examinadas.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, la variable predictora afectó favorable y significativamente la dimensión reto del trabajo de la variable resultado para los docentes de las dos instituciones de Viques, con una capacidad explicativa del 26.7% por Nagelkerke.

Tercera: Sobre el segundo objetivo, la variable independiente influyó positiva y significativamente en la dimensión remuneraciones justas de la variable dependiente para los profesores de las dos escuelas públicas de Viques en 2023. Explicó el 49.7% de la variabilidad según Nagelkerke.

Cuarta: En relación al tercer objetivo, la variable independiente impactó favorable y significativamente la dimensión relación trabajo-empleado de la variable resultado en los docentes de las dos instituciones educativas públicas de Viques en 2023, con un poder explicativo del 50.7% por Nagelkerke.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera: En primer lugar, se recomienda la organización de una junta con gestores educativos que se encarguen de elaborar un programa de intervención para desarrollar y fortalecer los niveles de cultura organizacional, que sirva para mejorar el desempeño, así como también la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en el personal docente que labora en las dos instituciones educativas públicas pertenecientes al distrito de Viques Huancayo, ya que con ello se logrará mejorar los objetivos institucionales a corto y mediano plazo.

Segunda: Se recomienda a los directivos de las dos instituciones educativas a solicitar la realización de capacitaciones referidas a temáticas de la gestión educacional, para innovar nuevos conocimientos y desarrollar también habilidades diferentes y holísticas para promover y fomentar nuevas prácticas y establecer lazos de amistad.

Tercera: Se debe organizar periódicamente las supervisiones y monitoreos (opinadas y no opinadas), con la finalidad de mejorar los servicios que brinda a la colectividad en general.

Cuarto: De debe seguir realizando investigaciones para mejorar la cultura organizacional y también la satisfacción laboral de los docentes en cada institución educativa pública y privada del país en forma periódica y sostenida en el tiempo y espacio.

REFERENCIAS:

- Ancco, V. N. V., Mamani, G. E. V., & Mamani, M. Y. C. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190-e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Araya, P. N., Alonso, R. R., & Bacigalupo, D. O. (2023). Satisfacción laboral y género: Cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
- Baca, M. L. (2020) Percepción de la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Mariscal Castilla del Distrito el Tambo, Provincia Huancayo. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco. <http://45.177.23.200/handle/undac/2284>
- Bastidas, G. M., y Lopez, R. P. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos*21, 4(2), 112-132.
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Bringas, J. (2018) *Work culture in managing for results in the short and medium term*. Mc Graw Hill.
- Canales, P., Alvarado, L. y Pineda, M. (2016) *Metodología de la investigación: Manual para el Desarrollo de Personal de Salud*. Limusa.
- Canez, I. D. (2021) Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena sede Huancayo – 2021. Universidad Continental, Perú. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11079>
- Campbell, D. y Stanley, J. (1973) *Diseños Experimentales y Experimentos en la Investigación Social*. Arrortu.
- Chiavenato, I. (2019) *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Churchil, L. (2010) *The companies of the public sector in the socialist countries*. Mc Graw Hill.

- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>
- Emengini, B., Omenyi, A. S., & Nwankwo, C. A. (2020). Organizational culture as correlate of teachers' job performance and attitude to work in secondary schools in Anambra State Nigeria. *OGIRISI: A New Journal of African Studies*, 16, 29-61. <https://doi.org/10.4314/og.v16i1.3>
- Espinoza Flores, M. (2019). Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de Huaral, 2019. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38464>
- Fals, O. (2002) *¿Cómo investigar la realidad para transformarla?* DACS.
- Fox, D. (2001) *El proceso de investigación*. Pamplona. Ediciones Universidad de Navarra, S.A.
- García, M. (2006) *El análisis de la realidad social, métodos y técnicas de investigación*. Alianza editorial.
- García, O. E., Peley, R., Pertuz, S. O., Pérez, K. L., & Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 41(37). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/20413704.html>
- Guevara, B. (2012) *Curso básico de epistemología, filosofía y teoría de la ciencia*. Ediciones pensamiento y acción.
- Gutiérrez, G. (2014) *Metodología de las ciencias sociales – I*. Ed. Harla.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Higinio, J. (2020) *Satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa VANZYS S.A, Huancayo 2020*. Universidad Continental, Arequipa, Perú. <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8803>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002) *Investigación del Comportamiento*. (3° Ed.). Trillas.
- Lara, L. D. (2022). Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota - Cajamarca. *Revista Sciencevolution*, 1(1), Article 1.
- Lavado, L. (2003) *Fundamentos de investigación científica*. UIGV Ediciones.

- Le Boterf, P. (2021) *Investigación participativa y praxis rural*. Mosca azul editores.
- Levin, J. (2019) *Fundamentos de estadística en la investigación social*. Mosca azul editores.
- Mateu, L. (2019) *Business culture in management by results and by competencies*. Mc Graw Hill.
- Maresh, E. (2020) *Human resource management, organizational culture and job performance*. Mc Graw Hill.
- Martínez, E. (2004) *Ciencia, tecnología y desarrollo: interrelaciones teóricas y metodológicas*. Nueva sociedad.
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Mueras, L. Z., & Sedano Vilcahuamán, I. G. (2019). *Comportamiento Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad Distrital de El Tambo—Huancayo en el año 2017* [Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/896>
- Oseda, D., Cuba, N., Uribe, Y. C., Durán, A., Oseda, M. A., y Angoma M. (2019). *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Ed. Soluciones Gráficas.
- Ostle, B. (2007) *Estadística Aplicada*. Limusa.
- Orihuela, L. M. y Salas, K. L. (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021*. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3039>
- Paitán, H. Ñ. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis: una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana (Clima Organizacional). *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1. Lima.
- Paz, M. Á. B., & Saldarriaga, C. A. C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51.

- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., Muñoz-Fritis, C. P., Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: Un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Perchi, A. K. (2020) *People management system*. Mc Graw Hill.
- Rahmadania, S. E., & Herminingsih, A. (2021). The influence of organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(1), 100-115. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i1.1020>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., Lechuga-Cardozo, J. I., Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ropchik, E. L. (2021) *Organizational culture in public management by competencias*. Mc Graw Hill.
- Schein, E. (1988). *Corporate culture and leadership. A dynamic vision*. Plaza & Janes Editores. P.
- Tinoco, A. D., Lozano, A. L. M., Rios, O. G. V., Zarazú, L. N., Sancho, J. M. C., Tinoco, A. D., Lozano, A. L. M., Rios, O. G. V., Zarazú, L. N., & Sancho, J. M. C. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 258-264. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>
- Torres J. M. (2022) Identidad Organizacional y Satisfacción Laboral en Caja Rural de Ahorro y Crédito del Centro. Huancayo – 2021. Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20_500.12848/3499

- Truskie, S. D. (1999). *The L4 strategy: forming a performance-enhancing culture en Leadership in high-performance organizational cultures*. Wesport: Greenwood Publishing Group Incorporated.
- Ulloa–Erazo, N. (2019). Organizational culture, a social paradigm? *ComHumanitas: revista científica de comunicación*, 10(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>
- Wayne, D. (2005) *Estadística aplicada*. (8° ed.) Mc Graw Hil

Anexo 1

Matriz de consistencia

Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Educativas, Huancayo - 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable / dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo incide la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia de la incidencia de la cultura organizacional en el reto al trabajo en la satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas públicas del</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la incidencia de la cultura organizacional en el reto al trabajo en la satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023. Identificar la incidencia de la cultura</p>	<p>Hipótesis general: Hi: La gestión de la cultura organizacional incide de manera directa y significativa en la satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023. Ho: La gestión de la cultura organizacional no incide de manera directa y significativa en la satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: La cultura organizacional incide de manera directa y significativa en el reto del trabajo en el personal docente de las instituciones</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional Dimensiones Cultura orientada al poder. Cultura orientada al rol.</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones Reto del trabajo Remuneraciones justas Relación trabajo – empleado</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo: básica Nivel: Correlacional Diseño: Correlacional causal. Población y muestra. Muestra censal conformado por 51 docentes. Técnica: Encuesta. Instrumentos: cuestionarios. Técnicas de procesamiento: estadística</p>

<p>distrito de Viques Huancayo 2023?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en las remuneraciones justas en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la relación trabajo – empleado en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023?</p>	<p>organizacional en las remuneraciones justas en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p> <p>Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la relación trabajo – empleado en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p>	<p>educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p> <p>La cultura organizacional incide de manera directa y significativa en las remuneraciones justas en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p> <p>La cultura organizacional incide de manera directa y significativa en la relación trabajo – empleado en el personal docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Viques Huancayo 2023.</p>		<p>descriptiva e inferencial.</p>
---	---	---	--	-----------------------------------

Anexo 2

Operacionalización de la variable:

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Cultura Organizacional	Es el comportamiento que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; además de los hechos que comparemos en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (Gross, 2007).	Para medir la variable es necesario aplicar la técnica de la Encuesta y construir un Cuestionario de acuerdo a las dimensiones, fue estructurado en 2 dimensiones y 18 ítems, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio.	Cultura orientada al poder	<ul style="list-style-type: none"> • Competividad • Toma de decisiones • Lealtad en el trabajo • Cumplimiento de instrucciones 	Ordinal La escala de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces. 4: Casi siempre 5: Siempre
			Cultura orientada al rol.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas • División de responsabilidades • Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos. • Ejecución ordenada de funciones. 	

Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral: Grado de consentimiento que tienen el colaborador hacia su ambiente laboral, la satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros, la satisfacción laboral viene hacer también las actitudes y aptitudes que el trabajador mantenga frente a sus obligaciones, (Robbins, 2005).	Para medir la variable es necesario aplicar la técnica de la Encuesta y construir un Cuestionario de acuerdo a las dimensiones, fue estructurado en 3 dimensiones y 18 ítems, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio.	Reto del trabajo	Identidad de la tarea Significación de la tarea. Autonomía Retroalimentación del puesto mismo	Ordinal La escala de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces. 4: Casi siempre 5: Siempre
			Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salario	
			Relación trabajo – empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	

Anexo 3

Instrumento de la Variable 1: Cultura Organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad. Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

(1): Nunca; (2): Casi nunca; (3): Indiferente; (4): Casi siempre; (5): Siempre.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cultura orientada al poder						
01	La institución educativa tiene su visión y misión bien definidos.					
02	La institución educativa define que valores transversales se debe prácticas como política institucional.					
03	La institución dispone de un equipo humano capaz, creativo y con espíritu emprendedor.					
04	La institución cuenta con estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.					
05	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.					
06	En su organización, los niveles directivos se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.					
07	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.					
08	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.					
09	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización se desarrollan en forma concreta y organizada.					
10	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.					
Dimensión 2: Cultura orientada al rol.						
11	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.					

12	En su organización, usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.					
13	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.					
14	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.					
15	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la organización.					
16	Los responsables de las áreas administrativas y/o académicas tienen clara sus funciones.					
17	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.					
18	La institución educativa fortalece a través de cursos de capacitación y actualización a todo su personal administrativo y docente.					

Gracias por su colaboración

Instrumento de la Variable 2: Satisfacción Laboral

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

(1): Nunca; (2): Casi nunca; (3): Indiferente; (4): Casi siempre; (5): Siempre.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reto del trabajo						
01	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
02	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.					
03	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
04	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					
05	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
06	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades a su modo.					
07	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.					
08	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
Dimensión 2: Remuneraciones justas						
09	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.					
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.					
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					

Dimensión 3: Relación trabajo – empleado					
17	Su puesto de trabajo va acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.				
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la Institución.				

Gracias por su colaboración

Anexo 4

Ficha Técnica Instrumento Cultura Organizacional

1. Nombre de la Prueba	Organizational Culture Survey
2. Autores	Denison Organizational Culture Survey
3. Procedencia	Washington - USA
4. Año de creación	1999
5. Nivel de confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0,840.
6. Finalidad	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.
7. Aplicación	Sujetos adultos, varones o mujeres
8. Edad de aplicación	Adultos de 18 a más años
9. Duración de la prueba	20 minutos
10. Ámbito de aplicación	Aplicación en el ámbito laboral
11. Tipo de Respuesta	Policotómicas, mediante la escala de Likert, en un rango que va desde, 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Ficha Técnica Instrumento Satisfacción Laboral

1. Nombre de la Prueba	Satisfacción Laboral SL -SPC
2. Autores	Sonia Palma Carrillo
3. Procedencia	Lima – Perú
4. Año de creación	1999
5. Nivel de confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0,864.
6. Finalidad	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.
7. Aplicación	Sujetos adultos, varones o mujeres
8. Edad de aplicación	Adultos de 18 a más años
9. Duración de la prueba	20 minutos
10. Ámbito de aplicación	Aplicación en el ámbito laboral
11. Tipo de Respuesta	Politómicas, mediante la escala de Likert, en un rango que va desde, 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Anexo 5

Instrumentos aplicados

ANEXO 02:

Instrumento de la Variable 1: Cultura Organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad. Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

(1): Nunca; (2): Casi nunca; (3): Indiferente; (4): Casi siempre; (5): Siempre.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cultura orientada al poder						
01	La institución educativa tiene su visión y misión bien definidos.				X	
02	La institución educativa define que valores transversales se debe prácticas como política institucional.					X
03	La institución dispone de un equipo humano capaz, creativo y con espíritu emprendedor.				X	
04	La institución cuenta con estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.			X		
05	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.				X	
06	En su organización, los niveles directivos se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.				X	
07	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.					X
08	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.				X	
09	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización se desarrollan en forma concreta y organizada.				X	
10	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.				X	
Dimensión 2: Cultura orientada al rol.						
11	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.					X

12	En su organización, usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.					X
13	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.					X
14	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.					X
15	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la organización.					X
16	Los responsables de las áreas administrativas y/o académicas tienen clara sus funciones.					X
17	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.					X
18	La institución educativa fortalece a través de cursos de capacitación y actualización a todo su personal administrativo y docente.					X

Gracias por su colaboración

ANEXO 02:

Instrumento de la Variable 2: Satisfacción Laboral

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

(1): Nunca; (2): Casi nunca; (3): Indiferente; (4): Casi siempre; (5): Siempre.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reto del trabajo						
01	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					X
02	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.					
03	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					X
04	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					X
05	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.				X	
06	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades a su modo.				X	
07	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.				X	
08	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.			X		
Dimensión 2: Remuneraciones justas						
09	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.		X			
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.			X		
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.			X		
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.		X			
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.				X	
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.			X		
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					X
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.			X		

Dimensión 3: Relación trabajo – empleado

17	Su puesto de trabajo va acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.				X	
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la Institución.				X	

Gracias por su colaboración



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:... Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo – 2023.....

Investigador (a) (es): ...Alicia Marisol Ramos Pariona.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “...Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo – 2023”,

cuyo objetivo es Determinar la incidencia de la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en instituciones educativas del distrito de Viques Huancayo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la carrera profesional posgrado o programa Académico en Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución IE. Virgen de Lourdes 30181-Viques.

Describir el impacto del problema de la investigación.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “ Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del aula de la institución IE. Virgen de Lourdes 30181-Viques. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres)email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Lris ARANCIBIA CHALCO

Fecha y hora: 20 de Junio 2023 - 11 a.m.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:... Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo – 2023.....

Investigador (a) (es): ...Alicia Marisol Ramos Pariona.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo – 2023",

cuyo objetivo es Determinar la incidencia de la gestión de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en instituciones educativas del distrito de Viques Huancayo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la carrera profesional posgrado o programa Académico en Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la IE. Julio C. Tello - Viques
Describir el impacto del problema de la investigación.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo - 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ___ minutos y se realizará en el ambiente del aula de IE. Julio C. Tello - Viques. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

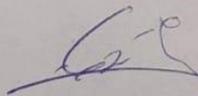
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Priscila Serrano Quispe

Fecha y hora: 21 de junio del 2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 15 de junio de 2023

CARTA N° 360-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Rodolfo Luis Tacuri Figueroa

Director

I.E. JULIO C. TELLO-VIQUES

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ALICIA MARISOL RAMOS PARIONA**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "**GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, HUANCAYO-2023**", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la incidencia de la gestión de la cultura organizacional, en la satisfacción laboral, en instituciones educativas del distrito de Viques Huancayo 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



R Benites Aliaga

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Autorizado
Recebi 16-06-23
[Signature]



ADJUNTO:
Instrumentos de recolección de datos.



PERÚ Ministerio de Educación

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO C. TELLO DEL
DISTRITO DE VIQUES – HUANCAYO, QUE SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Bach. **Ramos Pariona, Alicia Marisol**, ha realizado la aplicación experimental de su investigación titulada: **Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Educativas, Huancayo - 2023**; como proceso que la conlleve a la obtención del grado académico de maestría en Administración de la Educación, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia solicitud escrita de la interesada para los fines que estime conveniente.

Viques, junio de 2023.


DIRECCIÓN
ACUÑA FIGUEROA Rodolfo L.
DIRECTOR
C.M. 1021121823



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 15 de junio de 2023

CARTA N° 359-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Hugo Alfredo Carbajal Terbullino
Director
I.E. VIRGEN DE LOURDES 30181-VIQUES
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ALICIA MARISOL RAMOS PARIONA**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, HUANCAYO-2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la incidencia de la gestión de la cultura organizacional, en la satisfacción laboral, en instituciones educativas del distrito de Viques Huancayo 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



R Benites

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.

*Autorizado
Recibido 16-06-23*



*Hugo Alfredo Carbajal Terbullino
Director*



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 0377069
<i>IE. Virgen de Lourdes 30181-Viques.</i>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
<i>Hugo Alfredo Carbajal Terbullino</i>	
Nombres y Apellidos	DNI:
	<i>20021172</i>

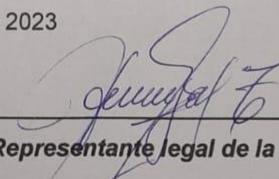
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<i>Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas, Huancayo - 2023</i>	
Nombre del Programa Académico:	
<i>Programa Académico en Maestría en Administración de la Educación.</i>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<i>Alicia Marisol Ramos Pariona</i>	<i>20043771</i>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Viques junio de 2023

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE LOURDES DEL DISTRITO DE VIQUES – HUANCAYO, QUE SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Bach. **Ramos Pariona, Alicia Marisol**, ha realizado la aplicación experimental de su investigación titulada: **Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Educativas, Huancayo - 2023**; como proceso que la conlleve a la obtención del grado académico de maestría en Administración de la Educación, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia solicitud escrita de la interesada para los fines que estime conveniente.

Viques, junio de 2023.




Mg. **Alfredo Cortez Verdadero**
C.M. 1020021172
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:	0569152
I.E. "Julio C. Tello"		
Nombre del Titular o Representante legal: Rodolfo Luis Tacuri Figuerola		
Nombres y Apellidos		DNI: 21122823

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Huancayo - 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Programa Académico en Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Alicia Marisol Ramos Pariona	20043771

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6

Fichas de validación

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) señor(a) juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario de la satisfacción laboral. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

DULIO OSEDA GAGO.....

a) Grado profesional:

Licenciado () Maestro () Doctor (X)

b) Área de Formación académica:

Clinica () Educativa (X) Social () Organizacional ()

c) Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años () De 5 a 10 años () Más de 10 años (X)


Firma y sello

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento psicométrico mediante la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de la satisfacción laboral
Autores	Rosa Pedroza San Miguel
Procedencia	Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de Instituciones Educativas Públicas
Descripción	La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la satisfacción laboral en el lugar donde trabaja. El instrumento consta de 3 dimensiones y 18 ítems. La presente encuesta es anónima.

4. INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el Cuestionario de la satisfacción laboral. De acuerdo con los siguientes criterios califique cada uno de los ítems según corresponda y brinde sus observaciones, de ser el caso:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1 Bajo nivel	El ítem requiere modificaciones drásticas en el uso de los signos lingüísticos tanto en sus significados como en su orden.
	2 Moderado nivel	El ítem requiere una modificación específica de alguno de sus términos.
	3 Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
Coherencia	0 No cumple con el criterio	El ítem no guarda relación lógica con el indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem guarda una relación tangencial/lejana con el indicador que está midiendo.
	2 Moderado nivel	El ítem guarda una relación cercana con el indicador que está midiendo.
	3 Alto nivel	El ítem guarda relación lógica y directa con el indicador que está midiendo.
Relevancia	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem es relevante, pero otro lo incluye y mide lo mismo que éste.
	2 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3 Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

5. Opciones de respuesta para el evaluado:

Respuesta de tipo de Escala Likert

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

6. FACTORES DEL INSTRUMENTO ORIGINAL Y PROPUESTA DE LA ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	3	3	3	
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	3	3	3	
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	3	3	3	
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	3	3	3	
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	3	3	3	
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades a su modo.	3	3	3	

7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	3	3	3	
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	3	3	3	
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	3	3	3	
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	3	3	3	
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	3	3	3	
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	3	3	3	
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	3	3	3	
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	3	3	3	
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	3	3	3	
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	3	3	3	
17	Su puesto de trabajo va acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	3	3	3	

18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la Institución.	3	3	3	
----	--	---	---	---	--

RESULTADO FINAL:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:OSEDA GAGO DULIO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.....

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
X				

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) señor(a) juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario de la satisfacción laboral. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.

Agradezco su valiosa colaboración.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

ABDIAS CHAVEZ EPIQUEN.....

d) Grado profesional:

Licenciado ()

Maestro ()

Doctor (X)

e) Área de Formación académica:

Clinica () Educativa (X)

Social ()

Organizacional ()

f) Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

De 5 a 10 años ()

Más de 10 años (X)



Firma y sello

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento psicométrico mediante la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de la satisfacción laboral
Autores	Rosa Pedroza San Miguel
Procedencia	Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de Instituciones Educativas Públicas
Descripción	La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la satisfacción laboral en el lugar donde trabaja. El instrumento consta de 3 dimensiones y 18 ítems. La presente encuesta es anónima.

4. INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el Cuestionario de la satisfacción laboral. De acuerdo con los siguientes criterios califique cada uno de los ítems según corresponda y brinde sus observaciones, de ser el caso:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1 Bajo nivel	El ítem requiere modificaciones drásticas en el uso de los signos lingüísticos tanto en sus significados como en su orden.
	2 Moderado nivel	El ítem requiere una modificación específica de alguno de sus términos.
	3 Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
Coherencia	0 No cumple con el criterio	El ítem no guarda relación lógica con el indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem guarda una relación tangencial/lejana con el indicador que está midiendo.
	2 Moderado nivel	El ítem guarda una relación cercana con el indicador que está midiendo.
	3 Alto nivel	El ítem guarda relación lógica y directa con el indicador que está midiendo.
Relevancia	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem es relevante, pero otro lo incluye y mide lo mismo que éste.
	2 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3 Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

5. Opciones de respuesta para el evaluado:

Respuesta de tipo de Escala Likert

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

6. FACTORES DEL INSTRUMENTO ORIGINAL Y PROPUESTA DE LA ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	3	3	3	
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	3	3	3	
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	3	3	3	
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	3	3	3	
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	3	3	3	
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades a su modo.	3	3	3	

7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	3	3	3	
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	3	3	3	
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	3	3	3	
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	3	3	3	
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	3	3	3	
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	3	3	3	
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	3	3	3	
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	3	3	3	
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	3	3	3	
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	3	3	3	
17	Su puesto de trabajo va acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	3	3	3	

18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la Institución.	3	3	3	
----	--	---	---	---	--

RESULTADO FINAL:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ABDÍAS CHAVEZ EPIQUEN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
X				

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) señor(a) juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario de la satisfacción laboral. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.

Agradezco su valiosa colaboración.

5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO.....

g) Grado profesional:

Licenciado ()

Maestro ()

Doctor (X)

h) Área de Formación académica:

Clínica () Educativa (X)

Social ()

Organizacional ()

i) Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

De 5 a 10 años ()

Más de 10 años (X)



Firma y sello

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento psicométrico mediante la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de la satisfacción laboral
Autores	Rosa Pedroza San Miguel
Procedencia	Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de Instituciones Educativas Públicas
Descripción	La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la satisfacción laboral en el lugar donde trabaja. El instrumento consta de 3 dimensiones y 18 ítems. La presente encuesta es anónima.

4. INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el Cuestionario de la satisfacción laboral. De acuerdo con los siguientes criterios califique cada uno de los ítems según corresponda y brinde sus observaciones, de ser el caso:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1 Bajo nivel	El ítem requiere modificaciones drásticas en el uso de los signos lingüísticos tanto en sus significados como en su orden.
	2 Moderado nivel	El ítem requiere una modificación específica de alguno de sus términos.
	3 Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
Coherencia	0 No cumple con el criterio	El ítem no guarda relación lógica con el indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem guarda una relación tangencial/lejana con el indicador que está midiendo.
	2 Moderado nivel	El ítem guarda una relación cercana con el indicador que está midiendo.
	3 Alto nivel	El ítem guarda relación lógica y directa con el indicador que está midiendo.
Relevancia	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem es relevante, pero otro lo incluye y mide lo mismo que éste.
	2 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3 Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

5. Opciones de respuesta para el evaluado:

Respuesta de tipo de Escala Likert

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

6. FACTORES DEL INSTRUMENTO ORIGINAL Y PROPUESTA DE LA ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	3	3	3	
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	3	3	3	
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	3	3	3	
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	3	3	3	
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	3	3	3	
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades a su modo.	3	3	3	

7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	3	3	3	
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.	3	3	3	
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	3	3	3	
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	3	3	3	
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	3	3	3	
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	3	3	3	
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	3	3	3	
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	3	3	3	
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	3	3	3	
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	3	3	3	
17	Su puesto de trabajo va acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	3	3	3	

18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.	3	3	3	
----	--	---	---	---	--

RESULTADO FINAL:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO.....

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:DOCTOR EN EDUCACION.....

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
X				

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) señor(a) juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la cultura organizacional. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

DULIO OSEDA GAGO.....

a) Grado profesional:

Licenciado ()

Maestro ()

Doctor (X)

b) Área de Formación académica:

Clínica () Educativa (X)

Social ()

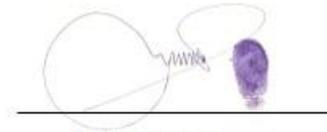
Organizacional ()

c) Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

De 5 a 10 años ()

Más de 10 años (X)



Firma y sello

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento psicométrico mediante la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de la cultura organizacional
Autores	Rosa Pedroza San Miguel
Procedencia	Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de Instituciones Educativas Públicas
Descripción	La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. El instrumento consta de 2 dimensiones y 18 ítems. La presente encuesta es anónima.

1. INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el Cuestionario de la cultura organizacional. De acuerdo con los siguientes criterios califique cada uno de los ítems según corresponda y brinde sus observaciones, de ser el caso:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1 Bajo nivel	El ítem requiere modificaciones drásticas en el uso de los signos lingüísticos tanto en sus significados como en su orden.
	2 Moderado nivel	El ítem requiere una modificación específica de alguno de sus términos.
	3 Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
Coherencia	0 No cumple con el criterio	El ítem no guarda relación lógica con el indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem guarda una relación tangencial/lejana con el indicador que está midiendo.
	2 Moderado nivel	El ítem guarda una relación cercana con el indicador que está midiendo.
	3 Alto nivel	El ítem guarda relación lógica y directa con el indicador que está midiendo.
Relevancia	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem es relevante, pero otro lo incluye y mide lo mismo que éste.
	2 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3 Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

5. Opciones de respuesta para el evaluado:

Respuesta de tipo de Escala Likert

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

6. FACTORES DEL INSTRUMENTO ORIGINAL Y PROPUESTA DE LA ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	La institución educativa tiene su visión y misión bien definidos.	3	3	3	
2	La institución educativa define que valores transversales se debe prácticas como política institucional.	3	3	3	
3	La institución dispone de un equipo humano capaz, creativo y con espíritu emprendedor.	3	3	3	
4	La institución cuenta con estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.	3	3	3	
5	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.	3	3	3	

6	En su organización, los niveles directivos se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.	3	3	3	
7	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.	3	3	3	
8	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.	3	3	3	
9	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización se desarrollan en forma concreta y organizada.	3	3	3	
10	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.	3	3	3	
11	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.	3	3	3	
12	En su organización, usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.	3	3	3	
13	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.	3	3	3	
14	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.	3	3	3	
15	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la organización.	3	3	3	

16	Los responsables de las áreas administrativas y/o académicas tienen clara sus funciones.	3	3	3	
17	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.	3	3	3	
18	La institución educativa fortalece a través de cursos de capacitación y actualización a todo su personal administrativo y docente.	3	3	3	

RESULTADO FINAL:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:OSEDA GAGO DULIO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.....

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
X				

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) señor(a) juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la cultura organizacional. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.

Agradezco su valiosa colaboración.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

ABDIAS CHAVEZ EPIQUEN.....

d) Grado profesional:

Licenciado ()

Maestro ()

Doctor (X)

e) Área de Formación académica:

Clínica () Educativa (X)

Social ()

Organizacional ()

f) Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

De 5 a 10 años ()

Más de 10 años (X)


Firma y sello

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento psicométrico mediante la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de la cultura organizacional
Autores	Rosa Pedroza San Miguel
Procedencia	Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de Instituciones Educativas Públicas
Descripción	La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. El instrumento consta de 2 dimensiones y 18 ítems. La presente encuesta es anónima.

1. INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el Cuestionario de la cultura organizacional. De acuerdo con los siguientes criterios califique cada uno de los ítems según corresponda y brinde sus observaciones, de ser el caso:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1 Bajo nivel	El ítem requiere modificaciones drásticas en el uso de los signos lingüísticos tanto en sus significados como en su orden.
	2 Moderado nivel	El ítem requiere una modificación específica de alguno de sus términos.
	3 Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
Coherencia	0 No cumple con el criterio	El ítem no guarda relación lógica con el indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem guarda una relación tangencial/lejana con el indicador que está midiendo.
	2 Moderado nivel	El ítem guarda una relación cercana con el indicador que está midiendo.
	3 Alto nivel	El ítem guarda relación lógica y directa con el indicador que está midiendo.
Relevancia	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem es relevante, pero otro lo incluye y mide lo mismo que éste.
	2 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3 Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

5. Opciones de respuesta para el evaluado:

Respuesta de tipo de Escala Likert

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

6. FACTORES DEL INSTRUMENTO ORIGINAL Y PROPUESTA DE LA ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	La institución educativa tiene su visión y misión bien definidos.	3	3	3	
2	La institución educativa define que valores transversales se debe prácticas como política institucional.	3	3	3	
3	La institución dispone de un equipo humano capaz, creativo y con espíritu emprendedor.	3	3	3	
4	La institución cuenta con estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.	3	3	3	
5	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.	3	3	3	

6	En su organización, los niveles directivos se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.	3	3	3	
7	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.	3	3	3	
8	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.	3	3	3	
9	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización se desarrollan en forma concreta y organizada.	3	3	3	
10	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.	3	3	3	
11	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.	3	3	3	
12	En su organización, usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.	3	3	3	
13	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.	3	3	3	
14	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.	3	3	3	
15	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la organización.	3	3	3	

16	Los responsables de las áreas administrativas y/o académicas tienen clara sus funciones.	3	3	3	
17	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.	3	3	3	
18	La institución educativa fortalece a través de cursos de capacitación y actualización a todo su personal administrativo y docente.	3	3	3	

RESULTADO FINAL:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ABDIAS CHAVEZ EPIQUEN

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
X				

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) señor(a) juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la cultura organizacional. La evaluación de dicho instrumento es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.

Agradezco su valiosa colaboración.

5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO

g) Grado profesional:

Licenciado ()

Maestro ()

Doctor (X)

h) Área de Formación académica:

Clínica () Educativa (X)

Social ()

Organizacional ()

i) Tiempo de experiencia profesional en el área:

2 a 4 años ()

De 5 a 10 años ()

Más de 10 años (X)



Firma y sello

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento psicométrico mediante la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de la cultura organizacional
Autores	Rosa Pedroza San Miguel
Procedencia	Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de Instituciones Educativas Públicas
Descripción	La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. El instrumento consta de 2 dimensiones y 18 ítems. La presente encuesta es anónima.

1. INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el Cuestionario de la cultura organizacional. De acuerdo con los siguientes criterios califique cada uno de los ítems según corresponda y brinde sus observaciones, de ser el caso:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1 Bajo nivel	El ítem requiere modificaciones drásticas en el uso de los signos lingüísticos tanto en sus significados como en su orden.
	2 Moderado nivel	El ítem requiere una modificación específica de alguno de sus términos.
	3 Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
Coherencia	0 No cumple con el criterio	El ítem no guarda relación lógica con el indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem guarda una relación tangencial/lejana con el indicador que está midiendo.
	2 Moderado nivel	El ítem guarda una relación cercana con el indicador que está midiendo.
	3 Alto nivel	El ítem guarda relación lógica y directa con el indicador que está midiendo.
Relevancia	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del indicador.
	1 Bajo nivel	El ítem es relevante, pero otro lo incluye y mide lo mismo que éste.
	2 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3 Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

5. Opciones de respuesta para el evaluado:

Respuesta de tipo de Escala Likert

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

6. FACTORES DEL INSTRUMENTO ORIGINAL Y PROPUESTA DE LA ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Número	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	La institución educativa tiene su visión y misión bien definidos.	3	3	3	
2	La institución educativa define que valores transversales se debe prácticas como política institucional.	3	3	3	
3	La institución dispone de un equipo humano capaz, creativo y con espíritu emprendedor.	3	3	3	
4	La institución cuenta con estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.	3	3	3	
5	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.	3	3	3	

6	En su organización, los niveles directivos se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.	3	3	3	
7	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.	3	3	3	
8	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.	3	3	3	
9	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización se desarrollan en forma concreta y organizada.	3	3	3	
10	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.	3	3	3	
11	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.	3	3	3	
12	En su organización, usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.	3	3	3	
13	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.	3	3	3	
14	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.	3	3	3	
15	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la organización.	3	3	3	

16	Los responsables de las áreas administrativas y/o académicas tienen clara sus funciones.	3	3	3	
17	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.	3	3	3	
18	La institución educativa fortalece a través de cursos de capacitación y actualización a todo su personal administrativo y docente.	3	3	3	

RESULTADO FINAL:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:DOCTOR EN EDUCACION.....

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
X				

Anexo 7
Confiabilidad de los instrumentos de investigación
Confiabilidad de la cultura organizacional

CONFIABILIDAD

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	5	5	5	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3
8	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	2	4	5	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3

Fuente: Muestra Piloto.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

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

Salida SPSS versión 27.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	18

Salida SPSS versión 27.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	63,3125	37,429	,484	,830
VAR00002	63,3125	37,429	,557	,826
VAR00003	63,4375	44,929	-,223	,878
VAR00004	62,7500	41,800	,134	,844
VAR00005	62,7500	43,933	-,171	,858
VAR00006	63,6875	36,096	,455	,834
VAR00007	63,1250	40,117	,337	,837
VAR00008	63,2500	37,267	,697	,821
VAR00009	63,1875	36,829	,783	,818
VAR00010	63,1250	40,117	,337	,837
VAR00011	63,2500	37,400	,569	,826
VAR00012	63,2500	36,200	,557	,826
VAR00013	63,0000	36,800	,763	,818
VAR00014	63,1875	38,562	,694	,825
VAR00015	63,1250	37,183	,543	,827
VAR00016	62,9375	37,929	,879	,820
VAR00017	63,0000	35,867	,899	,812
VAR00018	63,1875	39,629	,386	,835

Salida SPSS versión 27.0

Confiabilidad de la satisfacción laboral

CONFIABILIDAD

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
O01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
O02	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
O03	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
O04	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
O05	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
O06	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
O07	3	1	3	3	2	2	5	5	5	1	3	2	2	3	2	2	2	3
O08	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
O09	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
O10	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
O11	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	3
O12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
O13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
O14	4	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	3	4	4	2	4	3
O15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
O16	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3

Fuente: Muestra Piloto.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

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

Salida SPSS versión 27.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Salida SPSS versión 27.0

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62,6875	44,496	,845	,844
VAR00002	63,0625	41,929	,719	,845
VAR00003	62,6875	44,629	,828	,845
VAR00004	63,0000	44,933	,656	,850
VAR00005	63,0625	46,196	,450	,859
VAR00006	62,8750	44,783	,834	,845
VAR00007	63,1250	53,717	-,193	,895
VAR00008	62,5000	50,933	,073	,871
VAR00009	62,4375	52,129	-,073	,876
VAR00010	63,3750	45,183	,397	,864
VAR00011	62,8125	48,563	,369	,861
VAR00012	62,8125	45,096	,687	,849
VAR00013	62,7500	44,600	,781	,846
VAR00014	62,8125	48,563	,369	,861
VAR00015	62,8750	45,183	,567	,853
VAR00016	63,0000	45,333	,535	,855
VAR00017	62,7500	45,267	,861	,846
VAR00018	62,9375	47,796	,552	,856

Salida SPSS versión 27.0

Confiabilidad de los instrumentos

De un total de 16 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.840$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la cultura organizacional, la confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.864$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la satisfacción laboral; lo cual indica que ambos instrumentos son confiables.

Anexo 8

Evidencias fotográficas

La investigadora aplicando las encuestas en la muestra de estudio





La investigadora aplicando las encuestas en la muestra de estudio





Anexo 9
Bases de Datos

Variable 1: Cultura organizacional																								
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	40	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	3	30	Regular	70	Bueno
2	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42	Bueno	4	5	5	5	4	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41	Bueno	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Bueno	73	Bueno
4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	40	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	3	30	Regular	70	Bueno
5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
6	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	75	Bueno
7	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	42	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
8	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
9	3	4	5	4	5	1	4	4	3	4	37	Regular	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	66	Regular
10	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	41	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	75	Bueno
11	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42	Bueno	4	5	5	5	4	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
12	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	33	Bueno	74	Bueno
13	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	41	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	33	Bueno	74	Bueno
14	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
15	3	4	5	4	5	1	4	4	3	4	37	Regular	4	4	3	3	3	4	4	3	28	Regular	65	Regular
16	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42	Bueno	4	5	5	5	4	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
17	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	42	Bueno	5	5	4	4	5	5	4	4	36	Muy bueno	78	Bueno
18	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	Muy bueno	5	4	5	5	4	5	5	4	37	Muy bueno	82	Muy bueno
19	3	4	5	4	5	2	4	4	3	4	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
20	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	Bueno	5	5	4	4	5	5	4	4	36	Muy bueno	78	Bueno
21	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	41	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	33	Bueno	74	Bueno
22	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	41	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	33	Bueno	74	Bueno
23	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	75	Bueno
24	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	40	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	3	30	Regular	70	Bueno

25	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
26	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42	Bueno	5	5	4	4	5	5	4	4	36	Muy bueno	78	Bueno
27	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	42	Bueno	5	5	4	4	5	5	4	4	36	Muy bueno	78	Bueno
28	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	42	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
29	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	Muy bueno	5	4	5	5	4	5	5	4	37	Muy bueno	82	Muy bueno
30	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	Bueno	5	5	4	4	5	5	4	4	36	Muy bueno	78	Bueno
31	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	40	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	3	30	Regular	70	Bueno
32	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
33	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	41	Bueno	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Bueno	73	Bueno
34	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
35	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
36	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	Muy bueno	5	4	5	5	4	5	5	4	37	Muy bueno	82	Muy bueno
37	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	Muy bueno	5	4	5	5	4	5	5	4	37	Muy bueno	82	Muy bueno
38	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42	Bueno	4	5	5	5	4	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
39	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	41	Bueno	4	4	4	3	4	4	4	3	30	Regular	71	Bueno
40	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	42	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
41	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	41	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	75	Bueno
42	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	41	Bueno	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Bueno	73	Bueno
43	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41	Bueno	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Bueno	73	Bueno
44	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	40	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	69	Bueno
45	3	4	5	4	5	1	4	4	3	4	37	Regular	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	66	Regular
46	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45	Muy bueno	5	4	5	5	4	5	5	4	37	Muy bueno	82	Muy bueno
47	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	3	34	Bueno	76	Bueno
48	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	41	Bueno	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Bueno	73	Bueno
49	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38	Bueno	4	3	4	4	3	4	4	3	29	Regular	67	Bueno
50	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	41	Bueno	4	5	5	5	4	4	4	3	34	Bueno	75	Bueno
51	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	41	Bueno	4	3	4	5	4	4	4	5	33	Bueno	74	Bueno

Variable 2: Satisfacción laboral																										
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	2	5	4	3	4	5	4	30	Regular	5	4	4	3	4	4	4	5	33	Bueno	4	3	7	Regular	70	Bueno
2	4	4	5	4	4	5	4	4	34	Bueno	3	4	5	5	4	4	5	5	35	Bueno	4	4	8	Regular	77	Bueno
3	3	4	5	4	4	3	4	4	31	Bueno	5	5	4	4	4	3	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	71	Bueno
4	4	3	4	3	4	5	4	3	30	Regular	4	5	4	3	4	5	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	70	Bueno
5	3	4	4	4	3	4	4	3	29	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	65	Regular
6	4	2	5	4	5	4	5	4	33	Bueno	3	4	4	5	5	4	5	4	34	Bueno	4	3	7	Regular	74	Bueno
7	4	4	3	4	5	4	5	5	34	Bueno	4	4	4	5	5	5	4	4	35	Bueno	5	3	8	Regular	77	Bueno
8	3	4	4	4	4	5	5	5	34	Bueno	3	4	5	5	4	4	5	5	35	Bueno	4	4	8	Regular	77	Bueno
9	3	2	5	4	5	1	4	4	28	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	64	Regular
10	3	4	4	4	5	5	4	4	33	Bueno	3	4	4	5	5	4	5	4	34	Bueno	4	3	7	Regular	74	Bueno
11	4	4	5	4	3	4	5	4	33	Bueno	3	4	5	5	4	4	5	5	35	Bueno	4	4	8	Regular	76	Bueno
12	4	2	5	4	4	5	4	4	32	Bueno	5	5	4	4	4	3	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	72	Bueno
13	4	4	5	4	4	3	4	4	32	Bueno	5	4	4	3	4	4	4	5	33	Bueno	4	3	7	Regular	72	Bueno
14	3	3	4	3	4	5	4	3	29	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	65	Regular
15	3	2	4	4	3	4	4	3	27	Regular	4	3	4	4	3	3	3	4	28	Regular	4	3	7	Regular	62	Regular
16	3	4	5	4	5	4	5	4	34	Bueno	4	4	4	5	5	5	4	4	35	Bueno	5	3	8	Regular	77	Bueno
17	4	4	3	4	5	4	5	5	34	Bueno	5	4	4	5	5	4	5	4	36	Muy bueno	4	5	9	Bueno	79	Muy bueno
18	4	4	4	4	4	5	5	5	35	Bueno	4	5	5	4	5	5	4	5	37	Muy bueno	5	4	9	Bueno	81	Muy bueno
19	4	2	5	4	5	1	4	4	29	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	65	Regular
20	4	4	4	4	5	5	4	4	34	Bueno	5	4	4	5	5	4	5	4	36	Muy bueno	5	4	9	Bueno	79	Muy bueno
21	3	4	5	4	3	4	5	4	32	Bueno	4	5	4	3	4	5	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	72	Bueno
22	4	2	5	4	4	5	4	4	32	Bueno	5	5	4	4	4	3	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	72	Bueno
23	4	4	5	4	4	3	4	4	32	Bueno	3	4	4	5	5	4	5	4	34	Bueno	4	3	7	Regular	73	Bueno
24	4	3	4	3	4	5	4	3	30	Regular	5	5	4	4	4	3	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	70	Bueno
25	4	2	4	4	3	4	4	3	28	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	64	Regular
26	3	4	5	4	5	4	5	4	34	Bueno	5	4	4	5	5	4	5	4	36	Muy bueno	4	5	9	Bueno	79	Muy bueno
27	4	4	3	4	5	4	5	5	34	Bueno	5	4	4	5	5	4	5	4	36	Muy bueno	5	4	9	Bueno	79	Muy bueno

28	4	2	4	4	4	5	5	5	33	Bueno	4	4	4	5	5	5	4	4	35	Bueno	5	3	8	Regular	76	Bueno
29	4	4	5	4	5	5	4	4	35	Bueno	4	5	5	4	5	5	4	5	37	Muy bueno	4	5	9	Bueno	81	Muy bueno
30	4	4	4	4	5	5	4	4	34	Bueno	5	4	4	5	5	4	5	4	36	Muy bueno	4	5	9	Bueno	79	Muy bueno
31	3	2	5	4	3	4	5	4	30	Regular	5	4	4	3	4	4	4	5	33	Bueno	4	3	7	Regular	70	Bueno
32	3	4	5	4	4	5	4	4	33	Bueno	3	4	5	5	4	4	5	5	35	Bueno	4	4	8	Regular	76	Bueno
33	3	4	5	4	4	3	4	4	31	Bueno	5	4	4	3	4	4	4	5	33	Bueno	4	3	7	Regular	71	Bueno
34	3	3	4	3	4	5	4	3	29	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	65	Regular
35	4	2	4	4	3	4	4	3	28	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	64	Regular
36	4	4	5	4	5	4	5	4	35	Bueno	4	5	5	4	5	5	4	5	37	Muy bueno	5	4	9	Bueno	81	Muy bueno
37	4	4	3	4	5	4	5	5	34	Bueno	4	5	5	4	5	5	4	5	37	Muy bueno	5	4	9	Bueno	80	Muy bueno
38	4	2	4	4	4	5	5	5	33	Bueno	4	4	4	5	5	5	4	4	35	Bueno	5	3	8	Regular	76	Bueno
39	3	4	5	4	5	1	4	4	30	Regular	4	5	4	3	4	5	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	70	Bueno
40	3	4	4	4	5	5	4	4	33	Bueno	3	4	5	5	4	4	5	5	35	Bueno	4	4	8	Regular	76	Bueno
41	3	4	5	4	3	4	5	4	32	Bueno	3	4	4	5	5	4	5	4	34	Bueno	4	3	7	Regular	73	Bueno
42	3	2	5	4	4	5	4	4	31	Bueno	4	5	4	3	4	5	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	71	Bueno
43	3	4	5	4	4	3	4	4	31	Bueno	5	5	4	4	4	3	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	71	Bueno
44	3	3	4	3	4	5	4	3	29	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	65	Regular
45	3	2	4	4	3	4	4	3	27	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	63	Regular
46	3	4	5	4	5	4	5	4	34	Bueno	4	5	5	4	5	5	4	5	37	Muy bueno	4	5	9	Bueno	80	Muy bueno
47	3	4	3	4	5	4	5	5	33	Bueno	4	4	4	5	5	5	4	4	35	Bueno	5	3	8	Regular	76	Bueno
48	2	2	4	4	4	5	5	5	31	Bueno	5	4	4	3	4	4	4	5	33	Bueno	4	3	7	Regular	71	Bueno
49	2	2	5	4	5	2	4	4	28	Regular	3	4	4	3	4	4	3	4	29	Regular	4	3	7	Regular	64	Regular
50	2	4	4	4	5	5	4	4	32	Bueno	3	4	4	5	5	4	5	4	34	Bueno	4	3	7	Regular	73	Bueno
51	2	5	4	5	4	4	3	4	31	Bueno	4	5	4	3	4	5	4	4	33	Bueno	4	3	7	Regular	71	Bueno