



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en instituciones  
educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Trujillo - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. Castillo Alvarez, Deysi Melina  
(ORCID: 0000-0002-2723-5956)**

**ASESOR:**

**Dr. Mario Andrés Terrones Marreros  
(ORCID: 0000-001-7841-9977)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios, que está siempre acompañándome  
y dándome la fuerza para lograr cada una  
mis metas

A mi esposo, por su apoyo  
incondicional y comprensión

A mi hija, por acompañarme en esta  
etapa académica.

Deysi Melina Castillo Alvarez

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por su apoyo en la realización de esta investigación.

A mi familia, ya que su apoyo me permitió realizar con éxito cada una de las metas propuestas.

A los docentes de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, que facilitaron la realización de esta investigación.

**La Autora**

## **Página del jurado**

---

M.Sc. Filoter Tello Yance

**PRESIDENTE**

---

Mg. Jorge Luis Agreda Díaz

**SECRETARIO**

---

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

**VOCAL**



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Deysi Melina Castillo Alvarez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas públicas de la UGEL N°4, Trujillo, 2019” presentada, en 182 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 13 de julio de 2019

.....  
Deysi Melina Castillo Alvarez

DNI: 42027530

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
II. Método	24
2.1 tipo y diseño de investigación	25
2.2 variables, operacionalización de variables	26
2.3 población muestra y muestreo	27
2.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 procedimientos	31
2.6 métodos de análisis de datos	
2.7 aspectos éticos	
III. Resultados	32
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	46
VI. Recomendaciones	45
VII. Referencias bibliográficas	48
VIII. Anexos	51

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Confiabilidad del instrumento de cultura organizacional	28
Tabla 2.	Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral	
Tabla 3.	Percepción de la cultura organizacional en los docentes	30
Tabla 4.	Percepción de las dimensiones de la cultura organizacional	31
Tabla 5.	Percepción de la satisfacción laboral en los docentes	32
Tabla 6.	Percepción de las dimensiones de satisfacción laboral	33
Tabla 7.	Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional	35
Tabla 8.	Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	36
Tabla 9.	Contrastación de hipótesis general	37
Tabla 10.	Contrastación de hipótesis específicas	
Tabla 11.	Distribución de la población	50
Tabla 12.	Distribución de la muestra	51
Tabla 13.	Prueba de la Confiabilidad para cultura organizacional	70
Tabla 14.	Prueba de la Confiabilidad para satisfacción laboral	71
Tabla 15.	Niveles por dimensiones de la cultura organizacional	87
Tabla 16.	Niveles por dimensiones de la satisfacción laboral	88
Tabla 17.	Resultados de la encuesta de la cultura organizacional	89
Tabla 52.	Resultados de la encuesta de satisfacción laboral	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Percepción de la cultura organizacional	30
Figura 2.	Percepción de las dimensiones de cultura organizacional	32
Figura 3.	Encuesta de percepción de la satisfacción laboral	33
Figura 4.	Percepción de las dimensiones de satisfacción laboral	34
Figura 5.	Niveles de las dimensiones de cultura organizacional	
Figura 6.	Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	36

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019. En cuanto al diseño de investigación; es no experimental, de alcance; correlacional, de enfoque cuantitativo. La variable cultura organizacional se fundamenta en la teoría de Hernández, et al., (2016) que la define como el conjunto de reglas y el diseño de las estructuras formales de la organización, las cuales orientan el comportamiento de las personas que laboran en la organización; considera que cada organización tiene diversas formas de establecer las pautas y normas según sus metas y objetivos. Para la recolección de datos de la variable se utilizó el cuestionario de cultura organizacional de Hernández, et al., (2016), conformado por 36 preguntas tipo Likert. El estudio de la variable de satisfacción laboral se fundamenta teóricamente los aportes de Palma (2005), que considera aquellas creencias y valores desarrollados por los colaboradores de una organización, teniendo en cuenta que la labor de un trabajador va más allá de sus actividades rutinarias. Se requiere además que los directivos y demás compañeros de trabajo interactúen en un ambiente adecuado. Se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral de Palma (2004), conformado por 36 preguntas de tipo Likert. Las encuestas utilizadas fueron en escala ordinal, indicando en ambas variables una confiabilidad alta, los instrumentos fueron validados por la opinión de cinco expertos. Para el proceso de los datos se aplicó la correlación de Pearson. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación directa, fuerte y altamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, satisfacción laboral, organización.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the correlation between organizational culture and job satisfaction teachers at the secondary level of UGEL No. 4, Trujillo district, 2019. As for research design; it is non-experimental, far-reaching; correlational, quantitative approach. The variable organizational culture is based on the theory of Hernandez, et al., (2016) which defines it as the set of rules and the design of the formal structures of the organization, which guide the behavior of people working in the organization; believes that each organization has different ways of establishing guidelines and standards based on organizational goals and objectives. For the collection of data, the organization culture questionnaire of Hernández, et al., (2016), consisting of 36 Likert questions. The study of the work satisfaction variable is theoretically based on the contributions of Palma (2005), that considers those beliefs and values developed by the collaborators of an organization, given that a worker's work goes beyond his or her routine activities. Managers and other co-workers are also required to interact in an appropriate environment. The SL-SPC work Satisfaction questionnaire from Palma (2004), consisting of 36 Likert questions, was used. The surveys used were on ordinal scale, indicating in both variables a high reliability, the instruments were validated by the opinion of five experts. Pearson correlation was applied for the data processing. The results obtained indicated that there is a direct, strong and highly significant correlation ( $p < 0.05$ ) between organizational culture with job satisfaction in teachers Public Educational Institutions at the secondary level of UGEL No. 4, Trujillo district, 2019.

**Keywords:** organizational culture, job satisfaction, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva del contexto internacional, cuando se hace referencia a la cultura de una organización o cultura organizacional y a la satisfacción laboral, ambos términos surgen en organizaciones de carácter comercial que luego se extienden a todo tipo de organizaciones e instituciones en cada país.

En Latinoamérica existen algunos estudios e investigaciones orientadas al ámbito comercial o empresarial que abordan las variables en estudio y que en los últimos años han logrado alcance en el campo educativo, ya que algunas universidades han empezado a realizar estudios e investigaciones.

En el ámbito nacional son muy escasas las investigaciones que abordan las variables en estudio sobre todo cuando se habla para organizaciones de carácter educativo o instituciones educativas y más aún en el caso de las instituciones públicas.

Si bien el Ministerio de Educación actualmente a través de proyectos de inversión pública ha mejorado la infraestructura de muchas instituciones públicas a nivel nacional, y ha propuesto pautas y recomendaciones (Manual de buen desempeño directivo y docente) que permiten la mejora del trabajo docente, también propone a través de algunos programas algunos incentivos que pueden ser desde reconocimientos, becas y mejoras en las remuneraciones, no ha sido suficiente y muchos docentes no pueden acceder a estos beneficios por factores diversos y tienen que trabajar bajo condiciones que muchas veces le son adversas; por ello esta investigación se abordan aspectos como

¿Qué significa la cultura organizacional? ¿Qué significa la satisfacción laboral? ¿Sobre qué supuestos teóricos se fundamenta la cultura organizacional? ¿Qué modelos de cultura organizacional se tiene en las instituciones educativas? ¿Qué nivel de satisfacción laboral se presenta en la labor diaria de los docentes?

Algunos antecedentes internacionales sobre la realidad problemática descrita, tenemos el realizado Ruiz y Naranjo (2012). En su artículo científico, publicado en la revista Scielo titulada: “La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas”. Revisa diversos estudios publicados en revistas indexadas. Resultado de esta investigación se evidencia poca investigación en el tema, ya que a pesar de la importancia que tiene la cultura para una empresa o institución, los trabajos existentes abordan el tema, pero sin profundizar la incidencia que tiene sobre los resultados de la empresa o institución. También se encuentran estudios de tipo descriptivo, sin profundizar

en el nivel explicativo que pueda orientar la mejora y el quehacer a las empresas e instituciones.

Por su parte la Universidad de Pamplona (2012), desarrolló la investigación titulada “Cultura organizacional, desempeño e innovación en la universidad de Pamplona”. Teniendo como principal objetivo el estudio de la Cultura y Clima Organizacional, así también su relación con el desempeño y la innovación. Para la investigación se consideró una muestra de 285 personas. Se llegaron a los siguientes resultados que confirmaron la relación de las variables investigadas evidenciando que la Universidad de Pamplona presenta una cultura orientada a la flexibilidad ante circunstancias que lo requieran, donde se involucra la integración del talento humano a los lineamientos de la universidad y en función a la capacidad de innovación

En esta misma línea de trabajo, Hinojosa (2010), en su tesis doctoral investigó el “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”, Esta investigación buscó la evaluación y descripción del clima organizacional existente en esta institución, buscando obtener información importante que permita conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Para ello se utilizó una muestra conformada por 85 docentes de estos colegios. El instrumento que se utilizó fue la encuesta; llegando a la siguiente conclusión: El clima de la institución tiene un rol importante para el logro de un mayor nivel en la variable en estudio.

También Fernández (2002), en su tesis doctoral titulada: “Cultura de la organización y centro educativo” plantea como principal objetivo, identificar la cultura organizacional de un colegio secundario de la ciudad de Madrid. En la muestra se consideró a 38 personas y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados concluyeron que el concepto es adecuado y también válido para realizar estudios sociológicos en las instituciones escolares. A sí mismo, es válido para la gestión y organización del ambiente escolar.

En el ámbito nacional se consideró las investigaciones de Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) Publicada en la Red de revistas científicas de América Latina su investigación titulada: “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria.” Esta investigación considera como principal objetivo conocer la relación que existe entre ambas variables en estudio en los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Se utilizó como diseño de investigación el descriptivo correlacional, su muestra estuvo integrada por 58

docentes con edades entre los 30 y 50 años. Se utilizaron cuestionarios para ambas variables de estudio. Concluyendo que existía una correlación positiva entre ambas variables.

De la misma forma Morocho (2012) en su investigación: “Cultura Organizacional y Auto percepción del Desempeño Docente en Las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao”. Se tiene como principal objetivo medir la relación de las variables. Para la elaboración del proyecto se consideró una muestra de 184 docentes. Se utilizó como instrumentos un inventario y un cuestionario. Los resultados concluyeron que existía una relación significativa alta entre las variables de estudio.

Finalmente se consideraron investigaciones en el ámbito regional como la investigación de Carazas (2016) quién realiza la investigación de su tesis que tiene como título: “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016”. Donde se considera como principal objetivo conocer la relación que existe entre ambas variables de estudio. Para la muestra se consideró 212 trabajadores. Se utilizó como instrumento para la investigación la encuesta. Luego del análisis de los resultados se concluyó que predomina el nivel regular en algunas dimensiones de la variable Cultura Organizacional y un nivel débil en algunas dimensiones. En cuanto a la variable de satisfacción laboral las dimensiones se encuentran en un nivel medio. Finalmente se concluye que si existe correlación directa en las dimensiones.

Teniendo en cuenta los antecedentes revisados, la variable cultura organizacional se fundamenta teóricamente desde diversas perspectivas entre la que se consideran la definición de Tylor (1871) que propone que la cultura es un todo complejo donde se encuentran diversos aspectos que configuran a la organización.

Además, no es posible concebir la existencia de una organización o institución aislada o separada de su contexto y/o de la época en que se encuentran situadas; así mismo, se puede evidenciar que las personas que laboran en ellas son distintas en grados diferentes y al mismo tiempo dependen entre sí para conseguir objetivos y metas comunes dentro de una estructura organizacional. Por ello para comprender la cultura de una organización se tiene que tener en cuenta diversos factores que van desde el ambiente o la infraestructura donde labora hasta los modelos de comportamiento que son visibles y lo que no lo son. Se puede decir que cuando se hace referencia a la cultura organizacional está incluido también el modo de vida propio de la organización, esto incluiría entender sus valores, sus creencias, las tradiciones existentes y el modo en que se ejecutan las tareas. Es necesario aclarar que estos pueden



presentarse de manera consciente o inconsciente y que con el tiempo condiciona fuertemente el pensamiento y comportamiento de sus miembros (Larentis, 2010).

Es importante señalar que dentro de una organización existe una cultura que conforma una red de significados que circulan dentro y fuera del espacio organizacional, estas redes de significados pueden ser expresadas de diversas maneras siendo en ocasiones ambiguas, contradictorias, complementarias, dispares, etc. Todo lo dicho nos lleva a considerar que en una organización coexisten homogeneidades y heterogeneidades (Cavedón 2003).

Al respecto, cuando se hace referencia a los elementos no visibles de una organización, los más importantes son los valores, pues constituyen un tipo especial de creencias que son compartidas entre los miembros de la organización que al mismo tiempo determinan que es bueno y deseable aquello que se llega a considerar como valores positivos y lo que es malo y no deseable que son los valores negativos (Libreros, 2011).

Por ello es importante que cada organización conozca su propia cultura, porque le va a permitir descubrir su propia personalidad y aquello que la hace diferente de otras. Esto contribuye a definir, analizar y resolver aquellos aspectos que tienen relación con la identidad de los miembros de su organización y al mismo tiempo contribuye también como un mecanismo de guía que moldea actitudes y comportamientos de sus trabajadores (Marcano, 2011)

De ello se puede afirmar que la cultura cuando es buena puede mantener unida a una organización. Expresa además que aquellos valores e ideas sociales y/o creencias compartidas por los miembros de una organización se manifiesta a través de diversos factores como: elementos simbólicos, mitos, rituales e historias.

Por otro lado, una organización siempre presenta de manera inherente una cultura que puede ser tácita y que permite a los trabajadores conocer normas y/o conductas que son aceptables y las que no lo son. Es así que con el paso del tiempo los trabajadores llegan a comprender e interiorizar las reglas y los valores de la organización. De lo anterior se define que la cultura organizacional es aquel sistema de significados compartidos por los integrantes de una organización logra que se distingan unas de otras (Robbins,2013).

Del mismo modo, se considera que cada organización tiene su propia cultura organizacional o corporativa que es fundamental que sea conocida y comprendida, ya que los trabajadores interactúan en una organización (actitudes predominantes, las suposiciones, las aspiraciones y los asuntos de mayor relevancia) esas interacciones de sus miembros

forman parte de lo que llamamos cultura de la organización. Finalmente se puede decir que la Cultura Organizacional está representada por aquellas normas que no se encuentran escritas o estipuladas de manera formal por la organización pero que son asumidas por los colaboradores y orientan su manera de comportarse en su labor cotidiana y guían sus acciones para la realización y/o cumplimiento y logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2016).

Actualmente existen diversas definiciones sobre cultura organizacional una de las que mejor se adecua a la investigación considera a la cultura organizacional como el aquel conjunto de reglas y el diseño de las estructuras formales de la organización, las cuales orientan el comportamiento de las personas que laboran en la organización ; Además, tienen en cuenta aquellos mitos y tradiciones que definen la ideología de la organización , así como los estilos de liderazgo que se practica en la organización. Esto es considerar que cada organización tiene diversas formas de establecer las pautas y normas según las metas y objetivos organizacionales planteados, que deben seguirse y forman parte de la identidad de la organización. Se considera que los elementos de una cultura organizacional pueden ser diversos porque están dados según los cargos y funciones asumidas en la organización, según el tipo de organización donde se labora. Pero sin importar las diferencias, contiene elementos comunes como son: las conductas, los hábitos, valores y creencias; los mitos, las rutinas; el sistema de valores (Hernández, et al., 2016).

Para esta investigación se consideran las siguientes dimensiones para la variable de cultura organizacional: la identidad; la calidad; la comunicación; la contribución personal, reconocimiento y capacidades directivas.

En la dimensión identidad, se considera a los diversos valores que son agrupados, aquellas costumbres, los dogmas y formas de comportamiento que conforman los componentes del entorno social y que confluyen para que los integrantes de la organización puedan construir y sentir su pertenencia hacia la organización.

En la dimensión calidad, se considera al conjunto de aquellas propiedades inherentes a aquello que permite su valoración y sus propias características en torno a otras organizaciones.

En la dimensión comunicación, aborda la acción de comunicarse entre sí de los miembros de una organización, que les permitan dirigir mensajes dentro de la organización.

En la dimensión Contribución del Personal, se considera las capacidades y actividades que se atribuyen a la organización durante el periodo en que se presta un servicio.

En la dimensión de Reconocimiento/ Incentivos, se presenta a través de la motivación que se brinda a un sujeto con el propósito de mejorar y aumentar su rendimiento.

En la dimensión de Capacidades Directivas se considera aquellas actitudes que están presentes en una persona que se encarga de guiar o dirigir una organización o institución (Hernández, et al., 2016).

También cabe mencionar que la cultura organizacional es funcional cuando esta contribuye a la integración de los trabajadores para el logro de soluciones a los problemas del grupo social, mediante los procesos internos establecidos (Schein, 1995).

Esto comprende que el colaborador se logre identificar con la organización o institución, pero sin sentirse presionado u obligado, sino por el contrario cuando encuentra en la organización donde labora un clima propicio y adecuado para el desarrollo de sus actividades dentro de la organización sin dejar de considerar el compromiso asumido por cada trabajador para con la organización a la que pertenece.

La cultura organizacional actualmente debería considerarse como la personalidad de una organización, ya que, está formada e integrada por elementos que forman una identidad única para cada organización y que gracias a ellas se pueden diferenciar de otras organizaciones; al igual que las personas poseen ciertas características comunes que los diferencian los unos de los otros. Estas características pueden representar fortalezas o debilidades que si no son manejadas de manera adecuada afectarán significativamente las relaciones interpersonales entre colaboradores y jefes o personal directivo o gerencial y por extensión a la comunidad.

Por ello es necesario abordar la importancia que tiene la cultura organizacional independientemente del tipo de organización, pueden presentarse culturas fuertes o dominantes y culturas débiles.

Las organizaciones deben preocuparse por desarrollar una cultura organizacional fortalecida que combine las características nacionales, regionales y locales a la de sus colaboradores teniendo en cuenta que características se tiene en la organización relacionándolas con las características y actitudes que se desean tener.

Recordemos que, debido a la globalización, los cambios tecnológicos las personas y las organizaciones son influenciadas de diversas maneras por otras culturas incluso de otros

continentes donde poseen culturas diversas y que afectan sobre todo a las nuevas generaciones.

Las culturas marcan estilos de vida para las personas que la comparten y de la misma manera ocurre en una organización.

En este contexto las organizaciones deben anticiparse no solamente a los conflictos, a los cambios, a la crisis económica política, social, cultural, etc. Además, a los posibles nuevos escenarios; si no que además deben aprovechar las oportunidades que existen frente a estos cambios y avances.

Para una organización es muy importante desarrollar actitudes positivas, asertivas, de empatía y de resiliencia en sus trabajadores que le permitan en caso de ser necesario autorregularse y ser capaces de afrontar una crisis y salir fortalecido y no debilitado de las crisis y los conflictos; donde se considere a las adversidades nuevas oportunidades buscando las mejores alternativas de solución.

Siguiendo con la conceptualización de la segunda variable en estudio referida a la satisfacción laboral, esta se fundamenta teóricamente en los aportes de Palma sobre la satisfacción laboral, considerando aquellas creencias y valores desarrollados por los colaboradores de una organización o institución, teniendo en cuenta que la labor de un trabajador va más allá de sus actividades rutinarias. Se requiere además que los directivos y demás compañeros de trabajo interactúen en un ambiente adecuado. (Palma, 2005).

La variable satisfacción laboral, indica el grado de bienestar de un trabajador en su centro laboral. Cuando se habla de satisfacción laboral, se puede decir de manera general que es aquella actitud que tiene uno mismo hacia su trabajo aquel que desempeña de manera recurrente en una organización. Los trabajadores desempeñan labores que van vas allá de sus actividades realizadas, pues no trabajan de una manera aislada sino por el contrario, están en constante interacción con sus colegas y sus jefes, tienen además de su labor que cumplir con reglamentos establecidos por la institución a la que pertenecen, cumplir con expectativas y estándares de desempeño. Con esto se pretende explicar que cuando se pretende evaluar la satisfacción laboral de un empleado es un proceso complejo

Otra definición importante considera que la satisfacción laboral es aquella actitud o conjunto de actitudes que tienen los colaboradores y que son asumidas en su contexto laboral que posteriormente influirá en su comportamiento y en consecuencia en sus resultados y

logros obtenidos. El autor asume una visión más integral y considera aspectos como: la naturaleza y contenido de trabajo, el trabajo en grupo y sus directivos, las condiciones de trabajo, el esfuerzo y los resultados individuales. las condiciones de bienestar (López, 2005).

Además, Gonzales (2015) hace referencia, que la satisfacción laboral debe considerar el clima organizacional, así como aquellas actitudes, sentimientos, vivencias y las reacciones afectivas para conocer el grado de satisfacción de un trabajador.

Otra propuesta nos habla de las expectativas o recompensas desde las diversas facetas del campo laboral y plantea que existe una relación entre la expectativa que tiene el trabajador y la realidad en cuanto a la satisfacción que produce una recompensa o la insatisfacción que produce no tenerla (Lawler,1973).

Esto se puede explicar considerando que si la recompensa recibida es considerada por el trabajador como adecuada se puede decir que ha alcanzado la satisfacción y si sucede todo lo contrario, se produce la insatisfacción en el trabajador.

Según este modelo la percepción individual es importante para medir la satisfacción o insatisfacción laboral.

También la satisfacción profesional se relaciona con la salud y el equilibrio personal. Es así que en el caso de los docentes su nivel de satisfacción tendrá relación con su labor académica y situaciones en las que intervenga su personalidad, su estabilidad, su estado emocional que pueden verse seriamente afectados por la labor que realizan tanto desde una perspectiva personal y profesional. La satisfacción personal está definida por el propio trabajo que realiza el docente y la forma gratificante en que ejerce su labor. En tanto que desde la perspectiva profesional está vinculado al centro de trabajo donde labora, las relaciones personales que mantiene con su entorno laboral y de esto dependerá la satisfacción o insatisfacción laboral del docente (Padrón, 1995).

Zubieta y Susinos (1992) considera que si las necesidades personales son cubiertas por el trabajador se puede considerar y afirmar que existe una satisfacción laboral.

Estos autores consideran variables ambientales que influyen en el nivel de satisfacción laboral pues considera que cuanto más alto es el nivel o perfil profesional alcanzado mayor es la satisfacción. El liderazgo produce un mayor nivel de satisfacción, el salario adecuado o una buena remuneración también produce satisfacción. Otro factor que se debe considerar es la aceptación en el trabajo y las relaciones interpersonales.

También se considera que la satisfacción laboral no depende solamente de los estándares salariales, sino además del significado que el trabajador da a sus tareas laborales; ya que el trabajo puede ser causa de alegría y bienestar de una persona o bien significar todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de diversos factores que van desde el éxito profesional hasta el nivel de tranquilidad y libertad que este le ofrezca pues cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional existirá mayor satisfacción. Por otro lado, existen factores que inciden o afectan la satisfacción laboral de los trabajadores que pueden generar malestar en los mismos (Robbins,2013).

Finalmente, Calderón (1999) señala a la satisfacción laboral como aquel factor que determina la actitud del trabajador con realización a su labor o trabajo y considera además factores de carácter organizativos y funcionales.

En las Ciencias de la educación se han utilizado diversos términos para hablar de la satisfacción e insatisfacción laboral en los docentes: se puede hacer referencia al malestar docente, a los conflictos que surgen entre quienes laboran en una institución educativa, así mismo el alto nivel de estrés entre los docentes y los cuadros de ansiedad o el síndrome de burnout docente.

Los términos mencionados son comunes en el ámbito educativo o pedagógico y se han venido estudiando en el sector educativo, aunque son pocos los estudios realizados en nuestro país.

Se debe considerar además la importancia de la Satisfacción Laboral para una organización pues conlleva beneficios tanto para el colaborador como para la organización una de ellas propone 3 razones por las que se debe considerar su importancia.

En primer lugar, aquellos trabajadores que no se encuentran satisfechos con regularidad se ausentan de su trabajo y tienen más probabilidad de renunciar.

En segundo lugar, son aquellos trabajadores que se encuentran satisfechos en sus actividades laborales quienes gozan de una mejor salud y sus expectativas de vida aumentan, viviendo por más años. Finalmente, los colaboradores reflejan en su vida personal su satisfacción laboral. Mejorando su calidad de vida (Robbins, 2013).

Existen también cuatro factores que deben considerarse: En primer lugar, para el trabajador, ya que es importante sentirse satisfecho con el trabajo realizado pues se configura en un mecanismo importante en su desarrollo personal que le permitirá lograr un equilibrio entre su salud y su bienestar. En segundo lugar, para la organización ya que le permitirá

logras sus metas y objetivos planteados. En tercer lugar, para el equipo de trabajo, es muy importante la satisfacción laboral pues contribuye a generar un clima positivo, de armonía y saludable donde los equipos de trabajo realizarán un mejor desempeño de sus funciones o actividades ya que las relaciones basadas en la confianza, generan relaciones positivas que son la base para una satisfacción laboral adecuada o positiva. Finalmente, para los trabajadores y destinatarios de los servicios, donde la satisfacción laboral contribuirá a mejorar la calidad del servicio, es decir al sentirse el empleado satisfecho ya sea por obtener un trato adecuado una buena remuneración o reconocimiento de su trabajo, se generará automáticamente un optimo desempeño en sus funciones además de relaciones de empatía en su trabajo (García, 2007).

Luego de conceptualizar la Satisfacción Laboral y la importancia que tiene para la organización en el logro de las metas y objetivos planteados; resulta importante definir otro aspecto opuesto: el factor de insatisfacción laboral y hacer referencia a algunos autores que desarrollan este concepto.

Para Márquez (2001), la insatisfacción laboral trae como consecuencia la baja eficiencia de un trabajador que es exteriorizado a través de conductas observables y que conllevan a expresarse en conductas de frustración y verse reflejado en aspectos como: Salida, abandono- Voz, expresión- Negligencia- Lealtad.

También la insatisfacción con el trabajo que se realiza puede generar diversas complicaciones pueden afectar la vida diaria del trabajador y la relación con su familia y consigo mismo. Hay que considera además que la insatisfacción laboral se aborda desde un punto de vista personal e individual o desde la organización teniendo como consecuencia de esta los siguientes aspectos: Abandono, ausentismo, accidentabilidad, baja productividad y dificultad para el trabajo en grupo (Robbins ,2009)

La insatisfacción laboral en un nivel alto con frecuencia se convierte en un factor que afecta de manera significativa la salud del trabajador, pero no es el único riesgo existente pues la seguridad en el trabajo también se ve afectada ya que es el resultado de la vida de la organización, de la esfera laboral, pues siempre puede existir factores como rotación, cambios, adaptación al puesto a desempeñar y de la organización. Asimismo, Los trabajadores pueden verse influenciados por la desmotivación y ver afectado su desempeño de labores en la organización a la que pertenecen.

A continuación, se detallan los factores que formaran parte de las dimensiones de esta variable en estudio.

Aquellas condiciones físicas de infraestructura o material donde se desarrollan las labores diarias en una organización.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Se consideran aquí la relación que generan los incentivos económicos por la labor realizada ya que el salario si se ve como justo favorecen a la satisfacción.

Políticas Administrativas: Se consideran aquí las normas y lineamientos de la organización que tienen como propósito regular la relación laboral asociada al trabajador.

Relaciones Sociales: Referido a la interrelación del trabajador con los demás miembros de la organización con los que desarrolla y comparte actividades de tipo laboral.

Desarrollo personal: Donde el trabajador dispone de la oportunidad para su autorrealización personal a través del desarrollo de actividades significativas.

Desempeño de tareas: Asociada a las tareas que realiza el trabajador en función a las labores cotidianas realizadas en su organización.

Relación con la autoridad: Es la percepción y valoración personal que tiene el trabajador de su jefe inmediato en relación a sus actividades laborales que realiza en la organización (Palma, 2005).

Esta descripción teórica propuesta nos permite la formulación del siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019?

La presente investigación se justifica debido a lo siguiente: En la actualidad las instituciones educativas son vistas como organizaciones que brindan un importante servicio a la comunidad en cuanto a la formación de futuros ciudadanos. Estas organizaciones educativas poseen también una cultura organizacional que las distingue unas de otras y se presentan en las funciones y acciones que realizan los miembros de la organización; es por ello necesario, realizar una evaluación de la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas.

Por su conveniencia, la investigación se centró en conocer la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral, como un factor asociado a los resultados educativos.



Por su relevancia social, la investigación servirá para difundir los resultados, en las demás Unidades de Gestión Educativa Local de la región, en la medida en que aporta con información actualizada sobre la cultura organizacional de nuestras instituciones educativas. Por sus implicancias prácticas, la investigación busca evidenciar aquellos resultados obtenidos y reconocer aquellas medidas que conlleven a la mejora de las variables de la investigación.

Desde el valor teórico es importante ya que permitirá comprender el problema de la investigación, para ello se realizará un análisis de las teorías que las sustentan, contribuyendo en la ampliación de la literatura científica sobre este concepto.

Por la utilidad metodológica, la investigación desarrolla una metodología de estudio de enfoque cuantitativo, en tal razón se ha elaborado un cuestionario correctamente dimensionado para medir ambas variables de estudio numéricamente.

Finalmente, los resultados servirán de antecedentes para otras poblaciones con las mismas variables y en distintos lugares.

Hipotéticamente se sostuvo que existe una correlación directa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019. Asimismo, se planteó la hipótesis nula que propone que no existe correlación directa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

También se planteó las siguientes hipótesis específicas:

H1: Existe relación directa entre la dimensión de identidad de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

H2: Existe relación directa entre la dimensión de calidad de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

H3: Existe relación directa entre la dimensión de comunicación de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

H4: Existe relación directa entre la dimensión contribución personal de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

H5: Existe relación directa entre la dimensión de reconocimiento e incentivos de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

H6: Existe relación directa entre la dimensión de capacidades directivas de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

La investigación se orientó por el siguiente objetivo general que pretende determinar la correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

Esto nos llevó a plantear los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de Cultura Organizacional y sus dimensiones según la perspectiva de los docentes en las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo – Unidad de Gestión Educativa Local N° 4 – 2019. b) Identificar el nivel de Satisfacción Laboral y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes en las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo- Unidad de Gestión Educativa Local N° 4,2019. c) Determinar la correlación entre la dimensión identidad de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus dimensiones según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo – Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, 2019. d) Determinar la correlación entre la dimensión calidad de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo – Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, 2019. e) Determinar la correlación entre la dimensión comunicación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo – Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, 2019.

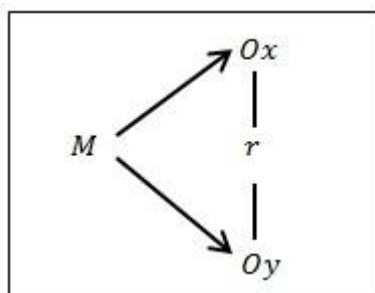
f) Determinar la correlación entre la dimensión contribución personal de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo – Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, 2019. g) Determinar la correlación entre la dimensión reconocimiento e incentivos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo - Unidad de Gestión Educativa Local N°4, 2019. h) Determinar la correlación entre la dimensión capacidades directivas de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes en las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario del distrito de Trujillo- Unidad de Gestión Educativa Local N°4, 2019.

## II MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación es de tipo básica, nivel descriptivo, diseño correlacional. En este tipo de investigación no se manipulan las variables o sus dimensiones solo se describen las relaciones que forman las razones cruzadas entre las dimensiones de la cultura organizacional con la satisfacción laboral. Es decir, representan realidades a través de hechos ya pasados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se puede graficar:

**Diseño:**



**Donde:**

- M** = muestra de la investigación.
- Ox** = observaciones de la variable Cultura Organizacional.
- Oy** = observaciones de la variable Satisfacción Laboral.
- r** = coeficiente de correlación entre las variables Ox y Oy

### 2.2. Variables, operacionalización

#### 2.2.1 Variables

- V1 cultura organizacional
- V2 satisfacción laboral

## 2.2.2 Operacionalización de las variables.

**Cuadro 1:** Operacionalización de variable 1.

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
CULTURA ORGANIZACIONAL	Es el conjunto de reglas que rigen el comportamiento de las personas en las organizaciones. Hernández, Mendoza, Gonzales (2016)	Operacionalmente, se recogerá la opinión de los docentes en las siguientes dimensiones: Identidad, calidad, contribución personal, reconocimientos e incentivos y capacidad de directivos, este cuestionario consta de 36 ítems, es de tipo Escala de Likert. Hernández, Mendoza y Gonzales (2016)	<b>Identidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Historia</li> <li>• Identificación</li> </ul>	1,2,3,4,8	ORDINAL	Alto: 16.8 - 25 Medio: 8.4 - 16.7 Bajo: 0 - 8.3
			<b>Calidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Metas</li> </ul>	5,6,9,13,14 10,11,12,15		Alto: 30.1 - 45 Medio: 15.1 - 30 Bajo: 0 - 15
			<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores institucionales</li> <li>• Calidad</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	7,16,21,17, 18,19,20,22		Alto: 26.8 - 40 Medio: 13.4 - 26.7 Bajo: 0 - 13.3
			<b>Contribución personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación</li> </ul>	23, 24, 25, 26		Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7
			<b>Reconocimientos incentivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimientos</li> <li>• Incentivos económicos</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	27, 28, 29 30,31,32,35		Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10
			<b>Capacidad Directivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación personal</li> <li>• Respeto</li> </ul>	33,34,36		Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7

**Cuadro 2:** Operacionalización de variable 2.

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, que se basa en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia ocupacional. (Palma, 2005)	Operacionalmente, se recogerá la opinión de los docentes en las siguientes dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad. Para lo cual se aplicará un cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral propuesto por Sonia Palma, que ha sido adaptado y consta de 36 ítems, es de tipo Escala de Likert. (Palma, 2005)	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	• Elementos materiales o de infraestructura	1, 13, 21, 28, 32	ORDINAL	Alto: 16.8 - 25 Medio: 8.4 - 16.7 Bajo: 0 - 8.3
			<b>Beneficios laborales</b>	• Incentivos económicos o adicional como pago a la labor realizada	2, 7, 14, 22		Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7
			<b>Políticas administrativas</b>	• Lineamiento y/o normas institucionales	8, 15, 17, 23, 33		Alto: 16.8 - 25 Medio: 8.4 - 16.7 Bajo: 0 - 8.3
			<b>Relaciones sociales</b>	• Interrelación con los miembros de la organización	3, 9, 16, 24		Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7
			<b>Desarrollo personal</b>	• Oportunidades para la realización de actividades significativas de autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34		Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10
			<b>Desarrollo de tareas</b>	• Valoración del trabajador en sus actividades laborales	5, 11, 19, 26, 30, 35		Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10
			<b>Relación con la autoridad</b>	• Relación con el jefe directo	6, 12, 20, 27, 31, 36		Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10

## 2.3 Población, Muestra y Muestreo

### 2.3.1. Población:

La población considerada fueron 10 instituciones educativas públicas de nivel secundario conformada en su totalidad por 446 docente. Estas instituciones educativas se encuentran en la jurisdicción de la UGEL N° 4, Distrito de Trujillo- 2019. (ANEXO 01)

### 2.3.2. Muestra

Para este estudio se aplicó un muestreo probabilístico (población finita) según Hernández Sampieri (2009) con la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

$n$  = tamaño de muestra

$N$  = tamaño de la población finita = 446

$Z$  = nivel de confianza = 95%  $\longrightarrow z = 1,96$

$E$  = error permitido según investigador = 5%

$p = 0,50$  Probabilidad de éxito del estudio = 50%

$q = 0,50$  Probabilidad de fracaso del estudio = 50%

$p \times q$  = varianza máxima del muestreo = 0.25

Reemplazando los valores anteriores se tiene la siguiente muestra de docentes.

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 446}{(0,05)^2 \times (446 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 207$$

La muestra se estimó en 207 docentes de las diez instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 4. Esta muestra se seleccionó mediante muestreo por conglomerados con afijación proporcional para las sub muestras del estudio (ANEXO 02), según la fórmula siguiente:

$$n_i = N_i \times \left(\frac{n}{N}\right)$$

Donde:

$n_i$ : Sub muestras a estimar de cada colegio

$n$ : Muestra de estudio estimada = 207

$N_i$ : Población de cada colegio a estudiar

$N$  : Población total de estudio = 446

### **2.3.2 Criterios de selección**

En el criterio de selección se consideró a docentes nombrados y contratados que laboran en el nivel secundario en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 4 en el distrito de Trujillo - 2019.

### **2.3.3 Criterios de inclusión**

En el criterio de inclusión se consideró a docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL 4. Del distrito de Trujillo - 2019.

### **2.3.4 Criterios de exclusión**

Quedó excluido de la población los docentes que pertenezcan a Instituciones educativas de gestión privado, gestión mixta, docente de primaria e inicial.

### **2.3.5 Unidad de Análisis**

Docentes nombrados y contratados de las Instituciones educativas: 80865 Daniel Hoyle, Gustavo Ries, José Faustino Sánchez Carrión, 80002 Antonio Torres Araujo, 81001 República De Panamá, 81002 Javier Heraud, 81003 Cesar Abraham Vallejo Mendoza, María Negrón Ugarte, 80914 Tomas Gamarra León, Cecat Marcial Acharan.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica:**

En el desarrollo de la investigación, se utilizó como técnica, la encuesta.

### **2.4.2: Instrumentos:**

El instrumento de investigación empleado fue el cuestionario, los que fueron adaptados para cada variable. Como menciona Bernal (2010), el cuestionario es un grupo de preguntas formuladas para generar datos, con el fin de lograr los objetivos del proyecto de investigación. Para la variable cultura organizacional se utilizó el cuestionario de Hernández, Mendoza y González (2016) que ha sido adaptado para esta investigación y mide las creencias que los colaboradores realmente tienen incorporados. Consta de 36 ítems de tipo Likert.



## **Ficha técnica del cuestionario de Cultura Organizacional**

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Cultura Organizacional en Instituciones educativas.
- 2. Autor:** Martín Hernández C. Jessica M. y Luis Gonzales. F.
- 3. Objetivo:** Medir el nivel de Cultura Organizacional de los docentes de Instituciones Educativas públicas.
- 4. Usuarios:** Docentes nombrados y contratados de la UGEL 04
- 5. Tiempo:** 30 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se entregará a los docentes de la UGEL 4.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 15- 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - El cuestionario es anónimo.

Se utilizó para la variable satisfacción laboral, el cuestionario SL-SPC de Palma (2004), el cuál mide la satisfacción en el trabajo, identificando la percepción del empleado respecto al entorno laboral donde se desempeña, el cual consta de 36 ítems de tipo Likert.

## **Ficha técnica del instrumento de Satisfacción Laboral**

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral.
- 2. Autor:** Sonia Palma
- 3. Objetivo:** Medir el nivel de Satisfacción Laboral
- 4. Usuarios:** Docentes de Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04
- 5. Tiempo:** 20 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se entregará a los docentes de las instituciones Educativas públicas de la UGEL N° 4 de Trujillo.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - El cuestionario es anónimo.

### 2.4.3 Validez de los Instrumentos

a.- **Validez del instrumento para la cultura organizacional**, de contenido, por opinión de cinco expertos, se realizó la revisión y validación (Ver ANEXO 03).

b.- **Validez del instrumento para satisfacción laboral**, de contenido, por opinión de cinco expertos, se realizó la revisión y validación del instrumento (Ver ANEXO 03).

### 2.4.4 Confiabilidad de instrumentos:

El cuestionario de cultura organizacional fue sometido a Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Los resultados fueron determinados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (Ver ANEXO 04).

**Tabla 1:** Confiabilidad del instrumento de cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	36

El cuestionario de satisfacción laboral fue sometido a Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Los resultados fueron determinados mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach (Ver ANEXO 05).

**Tabla 2:** Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	36

Como se puede observar en los Cuadros del 5 y 6, el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.82 y de 0.83 respectivamente. Estos valores son muy altos y nos dicen que la prueba es muy confiable para su aplicación en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4 del distrito de Trujillo.

## **2.5 Procedimientos**

Con la aprobación del proyecto de investigación se solicitó a la Universidad Cesar Vallejo una carta de presentación para la autorización de la aplicación de los instrumentos (Ver ANEXO 06). Luego se solicitó una autorización correspondiente para su ejecución ante las autoridades de la de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4 del distrito de Trujillo (Ver ANEXO 07). Obtenidas las autorizaciones correspondientes se visitó cada una de las Instituciones Educativas públicas seleccionadas para esta investigación; donde se coordinó con los directores para la aplicación de los instrumentos a los docentes. Una vez que el docente aceptó colaborar con la investigación se le instruyó en la forma como responder con responsabilidad y en forma efectiva en un tiempo no mayor a 20 minutos.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron procesados según códigos numéricos excluyentes según los objetivos del estudio e ingresándose directamente a la computadora con el apoyo Paquete Estadístico SPSS versión 25, en español.

Los resultados son presentados en tablas de doble entrada, consignando frecuencia simple y porcentual, así como los resultados del análisis estadístico de la correlación según objetivos del estudio. Para determinar si existe relación entre las variables se hará uso del Coeficiente de Correlación de Pearson. Se considerará que existe evidencias suficientes de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5.0% ( $p < 0.05$ )

## **2.7 Aspectos éticos**

Se consideró: Principio de Autonomía, ya que cada uno de los participantes después de la información sobre el propósito de la investigación se decidió voluntariamente a desarrollar los cuestionarios. Principio de Justicia, todos los participantes recibieron un trato justo, igual dignidad y cortesía, además de la confidencialidad de la información proporcionada. Credibilidad: Esto es un aumento en la posibilidad de producir resultados confiables, que se pueden lograr a través del compromiso del investigador con el informador durante la investigación. Aplicabilidad: Busca aplicar estos hallazgos en otros contextos en los que las personas se encuentran en experiencias similares.

### III. RESULTADOS

**Tabla 3**

*Percepción de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

Cultura Organizacional	n	%
Totalmente de acuerdo	32	16%
De acuerdo	96	47%
Indeciso	34	17%
En desacuerdo	37	18%
Totalmente en desacuerdo	6	3%
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de percepción de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

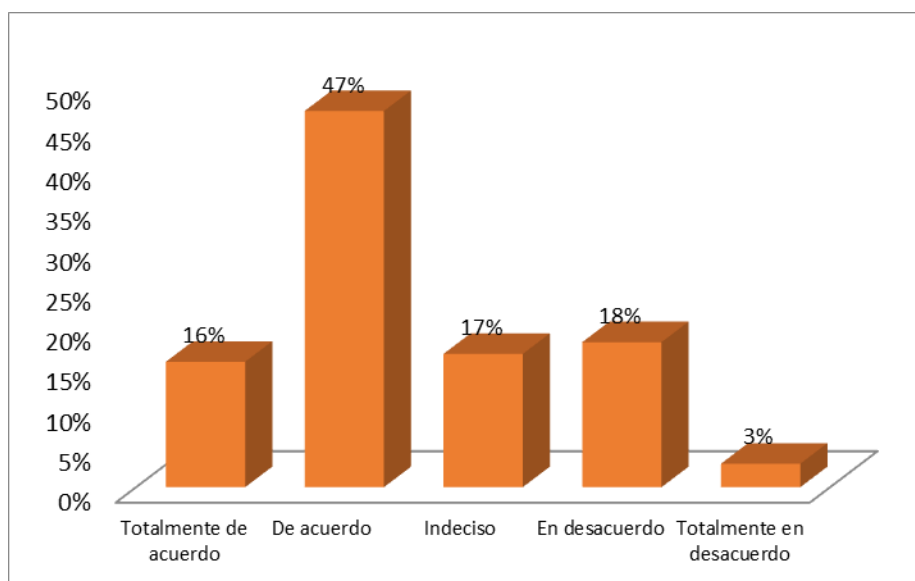


Figura 1: *Percepción de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

En la figura 1, se aprecia que los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 04. Distrito de Trujillo - 2019, se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con la cultura organizacional en un 63%.

**Tabla 4**

*Percepción de las dimensiones de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

<b>Dimensión</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Identidad</b>		
Totalmente de acuerdo	54	27%
De acuerdo	108	53%
Indeciso	20	10%
En desacuerdo	23	11%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Calidad</b>		
Totalmente de acuerdo	27	13%
De acuerdo	94	46%
Indeciso	50	24%
En desacuerdo	32	16%
Totalmente en desacuerdo	2	1%
<b>Organización</b>		
Totalmente de acuerdo	24	12%
De acuerdo	82	40%
Indeciso	37	18%
En desacuerdo	48	23%
Totalmente en desacuerdo	13	6%
<b>Contribución personal</b>		
Totalmente de acuerdo	50	24%
De acuerdo	122	60%
Indeciso	17	8%
En desacuerdo	15	7%
Totalmente en desacuerdo	2	1%
<b>Reconocimiento / Incentivos</b>		
Totalmente de acuerdo	17	8%
De acuerdo	76	37%
Indeciso	40	20%
En desacuerdo	57	28%
Totalmente en desacuerdo	15	7%
<b>Capacidad de Directivos</b>		
Totalmente de acuerdo	23	11%
De acuerdo	93	45%
Indeciso	40	20%
En desacuerdo	47	23%
Totalmente en desacuerdo	2	1%
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Fuente: *Encuesta de percepción de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

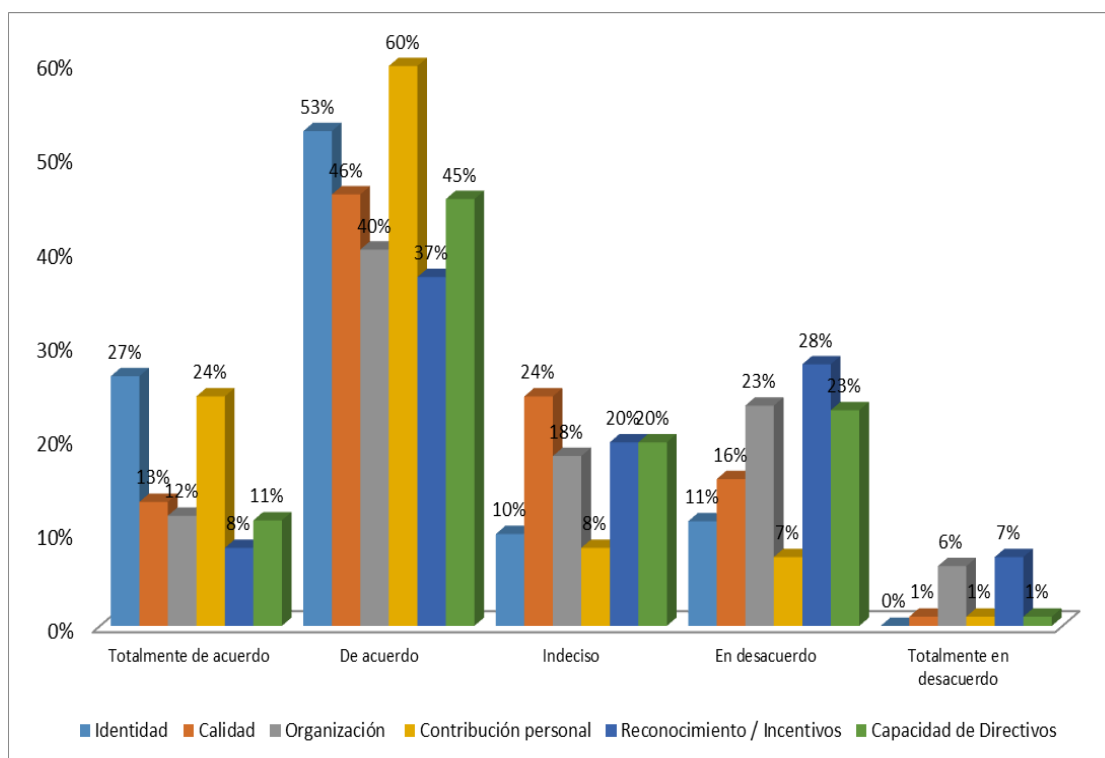


Figura 2: *Percepción de las dimensiones de cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

**Tabla 5**

*Percepción de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

Satisfacción Laboral	n	%
Totalmente de acuerdo	32	16%
De acuerdo	75	37%
Indeciso	23	11%
En desacuerdo	50	24%
Totalmente en desacuerdo	25	12%
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Fuente: *Percepción de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

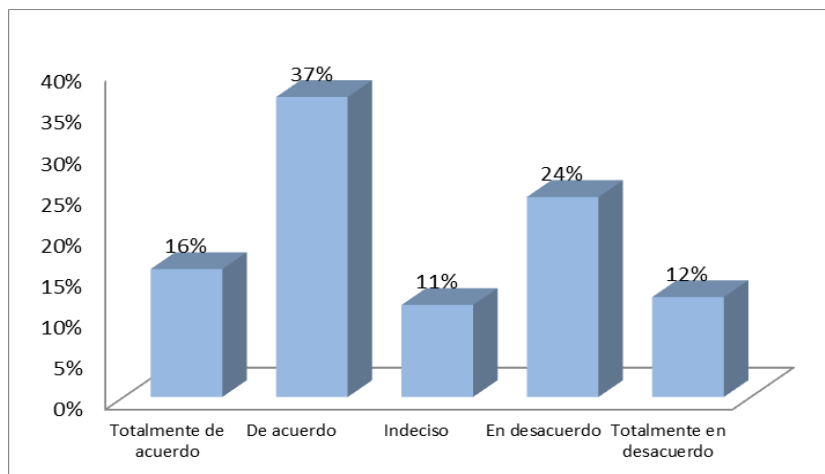


Figura 3: Percepción de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

En la figura 3, se aprecia que los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 04. Distrito de Trujillo - 2019, se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con la satisfacción laboral en un 53%.

**Tabla 6**

Percepción de las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

Dimensión	n	%
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>		
Totalmente de acuerdo	23	11%
De acuerdo	67	33%
Indeciso	30	15%
En desacuerdo	65	32%
Totalmente en desacuerdo	20	10%
<b>Beneficios laborales</b>		
Totalmente de acuerdo	14	7%
De acuerdo	41	20%
Indeciso	25	12%
En desacuerdo	70	34%
Totalmente en desacuerdo	55	27%
<b>Políticas administrativas</b>		
Totalmente de acuerdo	18	9%
De acuerdo	68	33%
Indeciso	23	11%
En desacuerdo	67	33%
Totalmente en desacuerdo	29	14%
<b>Relaciones sociales</b>		
Totalmente de acuerdo	19	9%

De acuerdo	84	41%
Indeciso	29	14%
En desacuerdo	55	27%
Totalmente en desacuerdo	18	9%
<b>Desarrollo personal</b>		
Totalmente de acuerdo	60	29%
De acuerdo	114	56%
Indeciso	19	9%
En desacuerdo	11	5%
Totalmente en desacuerdo	1	0%
<b>Desarrollo de tareas</b>		
Totalmente de acuerdo	54	26%
De acuerdo	75	37%
Indeciso	15	7%
En desacuerdo	34	17%
Totalmente en desacuerdo	27	13%
<b>Relación con la autoridad</b>		
Totalmente de acuerdo	37	18%
De acuerdo	59	29%
Indeciso	33	16%
En desacuerdo	50	24%
Totalmente en desacuerdo	26	13%
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Fuente: Percepción de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

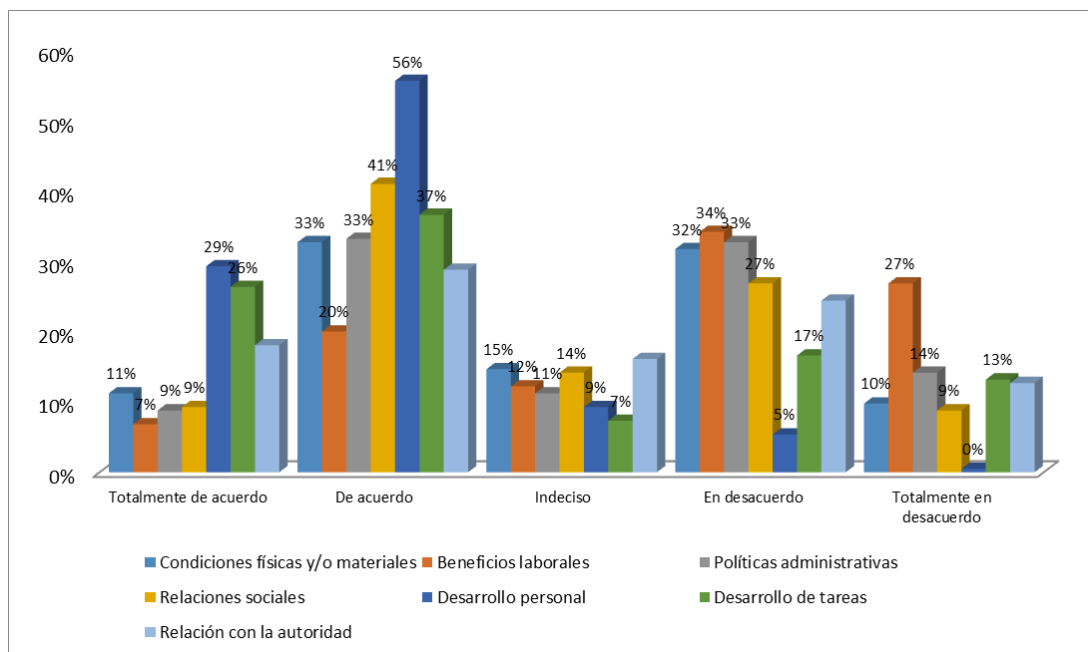


Figura 4: Percepción de las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.



**Tabla 7***Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional*

DIMENSIONES	N° ítems	Mínimo	Máximo	Escala	Nivel	Puntaje Obtenido	% Total
<b>IDENTIDAD</b>	5	5	25	Alto: 18 - 25 Medio: 9 - 17 Bajo: 0 - 8	<b>Alto</b>	<b>171</b>	<b>83.41%</b>
					Medio	34	16.59%
					Bajo	0	0.00%
<b>CALIDAD</b>	9	9	45	Alto: 31 - 45 Medio: 16 - 30 Bajo: 0 - 15	<b>Alto</b>	<b>129</b>	<b>62.93%</b>
					Medio	76	37.07%
					Bajo	0	0.00%
<b>COMUNICACIÓN</b>	8	8	40	Alto: 28 - 40 Medio: 14 - 27 Bajo: 0 - 13	Alto	75	36.59%
					<b>Medio</b>	<b>130</b>	<b>63.41%</b>
					Bajo	0	0.00%
<b>CONTRIBUCIÓN PERSONAL</b>	4	4	20	Alto: 14 - 30 Medio: 8 - 13 Bajo: 0 - 7	<b>Alto</b>	<b>177</b>	<b>86.34%</b>
					Medio	25	12.20%
					Bajo	3	1.46%
<b>RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS</b>	6	6	30	Alto: 21 - 30 Medio: 11 - 20 Bajo: 0 - 10	Alto	56	27.32%
					<b>Medio</b>	<b>149</b>	<b>72.68%</b>
					Bajo	0	0.00%
<b>CAPACIDAD DE DIRECTIVOS</b>	4	4	20	Alto: 14 - 30 Medio: 8 - 13 Bajo: 0 - 7	<b>Alto</b>	<b>106</b>	<b>51.71%</b>
					Medio	97	47.32%
					Bajo	2	0.98%

Fuente: Encuesta de percepción de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

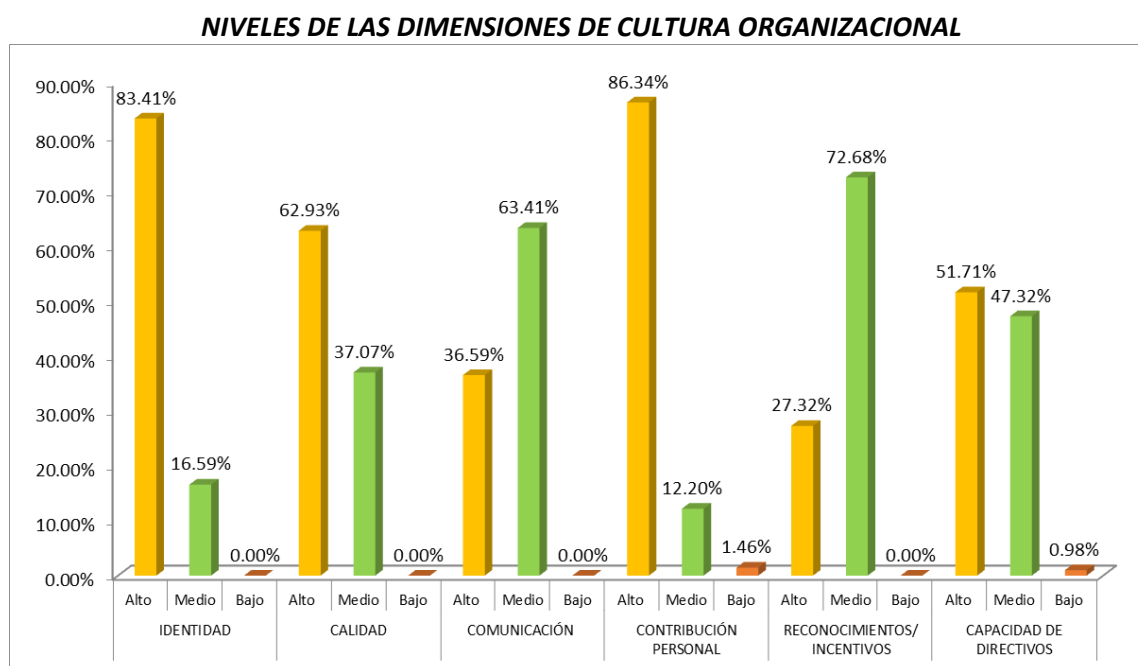


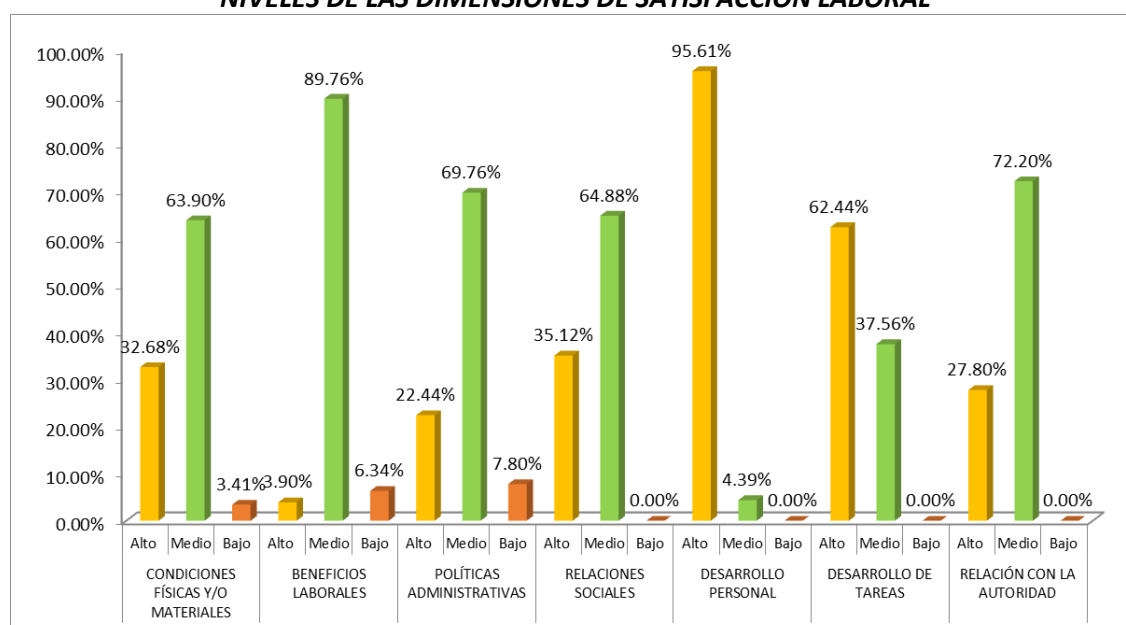
Figura 5: Niveles de las dimensiones de la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**Tabla 8***Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

DIMENSIONES	N° ítems	Mínimo	Máximo	Escala	Nivel	Puntaje Obtenido	% Total
<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>	5	5	25	Alto: 18 - 25 Medio: 9 - 17 Bajo: 0 - 8	Alto	67	32.68%
					<b>Medio</b>	<b>131</b>	<b>63.90%</b>
					Bajo	7	3.41%
<b>BENEFICIOS LABORALES</b>	4	4	20	Alto: 14 - 30 Medio: 8 - 13 Bajo: 0 - 7	Alto	8	3.90%
					<b>Medio</b>	<b>184</b>	<b>89.76%</b>
					Bajo	13	6.34%
<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	5	5	25	Alto: 18 - 25 Medio: 9 - 17 Bajo: 0 - 8	Alto	46	22.44%
					<b>Medio</b>	<b>143</b>	<b>69.76%</b>
					Bajo	16	7.80%
<b>RELACIONES SOCIALES</b>	4	4	20	Alto: 14 - 30 Medio: 8 - 13 Bajo: 0 - 7	Alto	72	35.12%
					<b>Medio</b>	<b>133</b>	<b>64.88%</b>
					Bajo	0	0.00%
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	6	6	30	Alto: 21 - 30 Medio: 11 - 20 Bajo: 0 - 10	<b>Alto</b>	<b>196</b>	<b>95.61%</b>
					Medio	9	4.39%
					Bajo	0	0.00%
<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>	6	6	30	Alto: 21 - 30 Medio: 11 - 20 Bajo: 0 - 10	<b>Alto</b>	<b>128</b>	<b>62.44%</b>
					Medio	77	37.56%
					Bajo	0	0.00%
<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>	6	6	30	Alto: 21 - 30 Medio: 11 - 20 Bajo: 0 - 10	Alto	57	27.80%
					<b>Medio</b>	<b>148</b>	<b>72.20%</b>
					Bajo	0	0.00%

*Fuente: Encuesta de percepción de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019*

### NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL



*Figura 6: Nivele de las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

## Contrastación de hipótesis

**Tabla 9:** Hipótesis general

*Correlación entre la Cultura Organizacional con la satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	205	205
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	205	205

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

En la tabla 1, se observa una correlación directa, fuerte y altamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre la Cultura Organizacional con la satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**Tabla 10:** hipótesis específicas

*Correlación entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral con la Cultura Organizacional con la satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.*

Variables		Estadísticos		
Satisfacción Laboral	Cultura Organizacional	rs	p	
Satisfacción Laboral	Identidad	0.489	0.01	**
Satisfacción Laboral	Calidad	0.636	0.00	**
Satisfacción Laboral	Comunicación	0.690	0.00	**
Satisfacción Laboral	Contribución personal	0.085	--	
Satisfacción Laboral	Reconocimiento / Incentivos	0.591	0.01	**
Satisfacción Laboral	Capacidad de Directivos	0.533	0.01	**

Nota: rs: p: Significancia

\*\* $p < .01$  - \* $p < .05$

En la tabla 2, podemos dar respuesta a cada una de las hipótesis alternativas planteadas en la investigación:

**H<sub>1</sub>:** Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre la dimensión de identidad de la Cultura Organizacional

y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**H2:** Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el factor de calidad de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**H3:** Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el factor de comunicación de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**H4: Rechazamos** la hipótesis que existe relación directa entre el factor contribución personal de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**H5:** Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el factor de reconocimiento / incentivos de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

**H6:** Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el factor de capacidades directivas de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

En el proceso de formulación del capítulo de discusión se tomó en cuenta como criterio comparar los resultados del trabajo de investigación con los antecedentes. Al analizar ambas variables, cultura organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo una correlación directa, fuerte y altamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre la cultura organizacional con la satisfacción Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019. (Ver Tabla5).

Con ello se demuestra que la satisfacción laboral se ve directamente relacionado e influenciado por cultura organizacional, que finalmente se refleja en un adecuado desempeño de su labor. Se puede comprobar a través de los resultados obtenidos en la investigación que la variable satisfacción laboral, es aquella actitud que tiene uno mismo hacia su trabajo aquel que desempeña de manera recurrente en una organización. Los trabajadores desempeñan labores que van vas allá de sus actividades realizadas, pues no trabajan de una manera aislada sino por el contrario, están en constante interacción con sus colegas y sus jefes, tienen además de su labor que cumplir con reglamentos establecidos por la institución a la que pertenecen, cumplir con expectativas y estándares de desempeño. Esto se ve reforzado con las investigaciones realizadas con anterioridad por Hinojosa (2010), en su tesis doctoral realizó una investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”, donde concluye que existe una relación directa entre el clima y la satisfacción laboral; además, señala que la satisfacción laboral tiene un rol importante pues determina la forma en que el docente percibe su ambiente laboral .Asimismo, Fernández (2002), en su tesis doctoral titulada: “Cultura de la organización y centro educativo” concluye que el concepto de cultura organizacional es adecuado y también válido para realizar estudios sociológicos en las instituciones escolares. Además, Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) en su investigación titulada: “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria.” concluyen que existe una correlación positiva de 0,545 entre las variables de estudio, lo que confirma una asociación positiva entre las variables. De la misma forma Morocho (2012) en su investigación titulada: “Cultura Organizacional y Auto percepción del Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao”. concluyó que existía una

correlación significativa alta entre las variables de estudio. Con esto se puede corroborar que las instituciones educativas actualmente necesitan una cultura organizacional fuerte, que se centre en establecer normas y pautas de manera clara y coherente, donde los trabajadores y/o miembros de la comunidad educativa se sientan integrados e identificados con la Institución Educativa donde realizan su trabajo diariamente para generar una satisfacción laboral adecuada y acorde a la cultura de sus integrantes.

Al realizar el análisis por dimensiones, considerando la dimensión identidad de la cultura organizacional y satisfacción laboral, se observa que existe relación directa y altamente significativa entre dichas variables con  $r_s$  0.489 ( $p < 0.05$ ) (Ver Tabla 6). resultado que nos indicaría que definitivamente si en la institución educativa existe una buena identidad en la cultura organizacional influirá positivamente en la satisfacción laboral de los docentes. Esto confirma lo expresado por Hernández, et al. (2016) donde la dimensión identidad, considera a diferentes valores agrupados, costumbres, emblemas, dogmas y formas de comportamiento que forman los componentes del entorno social y que confluyen para que los integrantes de la organización puedan construir y sentir su pertenencia hacia la organización.

Cuando se analizó la dimensión calidad y satisfacción laboral, se observa que existe relación directa y altamente significativa entre la dimensión de calidad de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes con  $r_s$  0.636 ( $p < 0.05$ ) (Ver Tabla 6). Aquí se hace referencia al conjunto de propiedades inherentes a algo que permite poder valorarla y caracterizarla en torno a otras organizaciones (Hernández, et al., 2016)

Cuando se analizó la dimensión comunicación y satisfacción laboral, se observa que existe relación directa y altamente significativa entre el factor de comunicación de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes con  $r_s$  0.690 ( $p < 0.05$ ) (Ver Tabla 6). En esta dimensión comunicación, se define la acción de comunicarse entre sí, permitiendo dirigir todos los mensajes dentro de la organización (Hernández, et al., 2016).

Cuando se analizó la dimensión contribución personal y satisfacción laboral se observó que no existe relación directa entre el factor contribución personal de la cultura organizacional y satisfacción laboral con  $r_s$  0.085 ( $p < 0.05$ ) (Ver Tabla 6).

Cuando se analizó la dimensión de reconocimiento e incentivos de la cultura organizacional y satisfacción laboral se observó que existe relación directa y altamente significativa en los docentes con  $r_s$  0.591 ( $p < 0.05$ ) (Ver Tabla 6). Esta dimensión se

presenta a través de la motivación que se brinda a un sujeto con el propósito de mejorar y aumentar su rendimiento (Hernández, et al., 2016).

Cuando se analizó la dimensión capacidades directivas y satisfacción laboral se observó que existe relación directa y altamente significativa entre el factor de capacidades directivas de la cultura organizacional y satisfacción laboral con  $r_s 0.533$  ( $p < 0.05$ ) (Ver Tabla 6). En la dimensión de capacidades directivas se considera a las actitudes que presenta una persona, organización o institución, para ejercer una actividad dentro de una organización., (Hernández, et al., 2016). Se considera que los elementos de una cultura organizacional pueden ser diversos porque están dados según los cargos y funciones asumidas en la organización, según el tipo de organización donde se labora. (Hernández, et al., 2016).

Para una organización es muy importante desarrollar actitudes positivas, asertivas, de empatía y de resiliencia en sus trabajadores que le permitan en caso de ser necesario autorregularse y ser capaces de afrontar una crisis y salir fortalecido y no debilitado de las crisis y los conflictos; donde se considere a las adversidades nuevas oportunidades buscando las mejores alternativas de solución.

Luego de ver los resultados por dimensiones, en esta investigación se busca también, determinar los niveles obtenidos para las dimensiones de cada variable que se detalla a continuación: para la variable en estudio cultura organizacional en la dimensión identidad se obtuvo un puntaje de 171, con un porcentaje de 83.41%, correspondiéndole el nivel alto. De la misma forma para la dimensión calidad se obtuvo un puntaje de 129, con un porcentaje de 62.93% correspondiéndole el nivel alto. Para la dimensión comunicación, se obtuvo un puntaje de 130, con un porcentaje de 63.41% correspondiéndole el nivel medio. Para la dimensión contribución personal, se obtuvo un puntaje de 177, con un porcentaje de 86.34% correspondiéndole el nivel alto. Para la dimensión reconocimiento e incentivos, se obtuvo un puntaje de 149, con un porcentaje de 72.68% correspondiéndole el nivel medio. Para la dimensión capacidad de directivos, se obtuvo un puntaje de 106, con un porcentaje de 51.71% correspondiéndole el nivel alto.

En cuanto a la variable de satisfacción laboral, se hizo el análisis de los niveles por dimensiones, siendo para la dimensión condiciones físicas y o materiales, se obtuvo un puntaje de 131, con un porcentaje de 63.90% correspondiéndole el nivel medio. Para la dimensión beneficios laborales, se obtuvo un puntaje de 184, con un porcentaje de 89.76% correspondiéndole el nivel medio. Para la dimensión políticas administrativas, se obtuvo

un puntaje de 143, con un porcentaje de 69.76% correspondiéndole el nivel medio. Para la dimensión relaciones sociales, se obtuvo un puntaje de 133, con un porcentaje de 64.88% correspondiéndole el nivel medio. Para la dimensión desarrollo personal, se obtuvo un puntaje de 196, con un porcentaje de 95.61% correspondiéndole el nivel alto. Para la dimensión desarrollo de tareas, se obtuvo un puntaje de 128, con un porcentaje de 62.44% correspondiéndole el nivel alto. Para la dimensión relación con la autoridad, se obtuvo un puntaje de 148, con un porcentaje de 72.20% correspondiéndole el nivel medio.

Los niveles obtenidos para las dimensiones de la variable cultura organizacional; predominando un nivel alto para las dimensiones: identidad, calidad, contribución personal, capacidad de los directivos y un nivel medio para las dimensiones: comunicación y reconocimiento e incentivos.

En cuanto a la variable satisfacción laboral predomina un nivel medio para las dimensiones: condiciones físicas y /o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, relación con la autoridad y un nivel medio para las dimensiones desarrollo personal y desarrollo de tareas.

Del análisis realizado en la investigación se asume que en los docentes su nivel de satisfacción tendrá relación con su labor académica y situaciones en las que intervenga su personalidad, su estabilidad, su estado emocional que pueden verse seriamente afectados por la labor que realizan tanto desde una perspectiva personal y profesional. La satisfacción personal está definida por el propio trabajo que realiza el docente y la forma gratificante en que ejerce su labor. En tanto que desde la perspectiva profesional está vinculado al centro de trabajo donde labora, las relaciones personales que mantiene con su entorno laboral y de esto dependerá la satisfacción o insatisfacción laboral del docente (Padrón, 1995)

Zubieta, Susinos (1992) considera que si las necesidades personales son cubiertas por el trabajador se puede hablar de satisfacción laboral.

Los factores que intervienen en la cultura organizacional afectan, el manejo organizacional y manejo emocional y situacional, los cuales en forma global influyen significativamente en la satisfacción laboral; que se verán reflejados finalmente en el desempeño del personal docente. Es ese sentido, esa relación explica la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, según opinión de los docentes, indica que si la cultura organizacional es buena existe una adecuada satisfacción laboral en la institución educativa.



Los resultados, si bien muestran la percepción de los docentes esta puede estar sesgada por la influencia cotidiana, por sus actitudes y estilo de vida, variables que la investigación no controla. Es recomendable tener en cuenta que, dentro del estudio, se ha tenido esa limitación, ya que solo han sido consideradas las percepciones del docente y no de los demás involucrados.

Debemos tener presente que vivimos en un contexto social, cultural y tecnológico de cambios constantes, que ameritan estar preparados para nuevos retos y donde las instituciones educativas deben estar preparadas para afrontar los nuevos retos, cambios y desafíos que exige la sociedad actual y tener las habilidades y competencias con las cuales logre que los integrantes de su comunidad educativa se sientan satisfechos en el lugar donde realizan su labor diaria.

Se sabe que, si en una empresa o institución la cultura organizacional no es la adecuada, se verá reflejada en su trabajo ya que de cierta forma influirá en su comportamiento y en consecuencia en sus resultados y logros obtenidos, ya que no es capaz de motivarse y sentirse totalmente identificados con su centro de labores.

Es importante, resaltar la metodología utilizada en esta investigación, en la cual se consideró una muestra de 207 docentes, con lo cual se reflejó como actualmente se encuentra la cultura organizacional y su nivel de relación con la satisfacción laboral, en las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 04 de Trujillo.

## CONCLUSIONES

1. Existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
2. Existe un nivel alto de cultura organizacional según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
3. Existe un nivel medio de satisfacción laboral según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019
4. Existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre cultura organizacional en su dimensión de identidad en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
5. Existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la cultura organizacional en su dimensión de calidad en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
6. Existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la cultura organizacional en su dimensión de comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
7. No existe correlación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión de contribución personal en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
8. Existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la cultura organizacional en su dimensión de reconocimiento / incentivos en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.
9. Existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la cultura organizacional en su dimensión de capacidad de directivos en los docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

## RECOMENDACIONES

1. A los directores de las IE. se recomienda elaborar programas de capacitación y promover e incentivar estrategias para el mejoramiento de la cultura organizacional pues permitirá mejorar la satisfacción laboral de los docentes.
2. A los directores de las IE. se recomienda su participación de manera activa en el fortalecimiento de la cultura organizacional de sus instituciones.
3. A los directores de las IE. se recomienda realizar de manera permanente un monitoreo del nivel de satisfacción laboral de sus docentes con la finalidad de poder enmendar deficiencias y limitaciones.
4. A los directores de las IE. se recomienda mantener y cuidar el nivel de identidad y buscar estrategias para socializar la misión, visión y objetivos institucionales para que los docentes se sientan comprometidos con las metas planteadas.
5. A los directores de las IE. se recomienda participar de manera activa en el fortalecimiento y desarrollo de la calidad educativa, implementando capacitaciones para sus docentes.
6. A los directores de las IE. se le sugiere desarrollar, implementar y difundir planes de acción basados en mejorar los canales de comunicación existentes.
7. A los directores de las IE. se le sugiere, elaborar charlas o talleres que contribuyan a mejorar las habilidades interpersonales resiliencia, liderazgo, inteligencia emocional, etc.
8. A los directores de las IE. se le sugiere, implementar un programa de incentivos con reconocimientos y felicitaciones a los docentes que logren los objetivos o metas planteadas a nivel institucional.
9. A los directores de las IE, se les recomienda, hacer uso de herramientas de Gestión Directiva que se orienten a la búsqueda de una identidad institucional propia de acuerdo a las necesidades y posibilidades de desarrollo institucional.

## VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Agustini et al. (2012). La cultura organizacional. Un enfoque de casos. UNMSM. Lima.
- Alvarez Vega, J. (2008). La satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas guatemaltecas. Guatemala: Tesis Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.
- Caballero, J. (2000). La satisfacción personal y profesional de los/as Directores/as de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía. Tesis doctoral inédita, Universidad de Granada.
- Calderón, G.; Murillo, S.; Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Carazas, J. (2016). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Carazas, J. (2016). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/425/carazas\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/425/carazas_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cavedon, N (2003). Antropología para Administradores. Universidad Estatal Porto Alegre. Brasil.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum (Talca), 23(2), 66-85.
- Chiavenato, I. (2016). Comportamiento Organizacional Ciudad de México. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. (2da Ed.). México: McGraw Hill Interamericana. Recuperado de [http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-OrganizacionalIdalberto-Chiavenato-Mc\\_Grawhill-2da-Edicion](http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-OrganizacionalIdalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion)
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). Comportamiento humano en el trabajo (10ed.). México: Mc Graw Hill.
- Fernández, M. (1999). Diccionario de recursos humanos: organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández, J. (2002). Cultura de la organización y centro educativo. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Gonzales, Y. (2015). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de docentes en educación media general. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-15-08611.pdf>

- Hernández, C. Fernández, R. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5a. Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mac Graw-Hill, Interamericana.
- Hernández, M. Mendoza, J. & González, L. (2016). Construcción y validez del instrumento de cultura organizacional y competitividad (ICOC). Dialnet. 1-15.
- Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses (tesis de doctorado). Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile.
- Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. (Tesis doctorado, Universidad de Playa Ancha), Recuperada de <http://genesismex.org/actidoce/cursos/chile-coot'10/trabafin/claudio%20hinojosa.pdf>
- Lacatus, M. (2013). Organizational culture in contemporary university. Bucharest University of Economic Studies.
- Lanas, G. (2014). La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito. (Tesis de Titulación). Universidad Central del Ecuador. Quito.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Larentis, F. (2010). Marketing relacional y cultura organizacional. Tesis doctoral. Universidad federal de Rio Grande del Sur. Brasil.
- Lawler, E. (1973). Motivation in work organizations. California: Brooks/Cole Publishing.
- Libreros, A. (2011). Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio.
- Llanos, R. (2017). Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017. Perú: UCV
- Marcano, R. (2010). La cultura organizacional del personal docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. Tesis de Licenciatura en Administración.
- Manual Motivación y satisfacción en el trabajo. (1 de marzo de 2012). Virtual Formac. Recuperado de <http://www.virtualformac.com/manuales-gratis/motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-el-trabajo-en-equipom19.htm>
- Márquez, M. (2001). Comportamiento Organizacional. México: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
- Morocho, A. (2012). Cultura Organizacional y Autopercepción del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012\\_MorochoCulturaorganizacional-y-autopercepci%C3%B3n-deldesempe%C3%B1o-docente-en-lasinstituciones-educativas-del-nivel-primaria-Red-N%C2%B0-7-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_MorochoCulturaorganizacional-y-autopercepci%C3%B3n-deldesempe%C3%B1o-docente-en-lasinstituciones-educativas-del-nivel-primaria-Red-N%C2%B0-7-Callao.pdf)

- Psicología y Empresa (2010). Factores que afectan la cultura organizacional. En Psicología y Empresa. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/factores-que-afectan-la-culturaorganizacional.html>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15a ed.). México D.F: Editorial Pearson.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). Administración. México: Prentice Hall.
- Robbins, P. (2009). Comportamiento Organizacional. México. Ed. Pearson.
- Robbins, S., (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Prentice Hall.
- Ruiz, B. y Naranjo, C. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. Revista diversitas - Perspectivas en psicología, 8 (2), 285-307.
- Sánchez, M. (2010). Caracterización de la Cultura Organizacional de instituciones de educación superior del Estado de Guanajuato. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Schein, E. (1994). Psicología de la Organización. México: Prentice Hall.
- Schein, E. (1995). Cultura Organizacional y Liderazgo. Barcelona: Plaza & Janes.
- Tylor, Edward Burnett (1871) Cultura primitiva: Los orígenes de la cultura. Ayuso, 1976, 387 páginas, 2 volúmenes. Recuperado de <https://ocw.unican.es/mod/page/view.php?Id=800>
- Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V. (2014). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. Revista de la facultad de Ingeniería Industrial, 17(2), 56-66. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:y3a1PwqrA28J:revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/12048/10764+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.
- Universidad de Pamplona (2012). Cultura organizacional, desempeño e innovación en la universidad de Pamplona .Recuperado de <http://www.Unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home71/recursos/01general/17122015/estudioculturaorga.pdf>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, S. (2005). Diagnóstico del clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de Psicología. Lima, Perú: URP.
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Padrón, M. (1994). Satisfacción profesional del profesorado. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Zubieta, J.C. y Susinos, T. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid:CIDE, 1992.

## ANEXO 01

**Tabla 11:** *Distribución de la población de docentes del nivel secundario en estudio, según ámbito jurisdiccional de la UGEL N°4, Distrito de Trujillo, 2018.*

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nivel / Modalidad	Gestión	Distrito	Docentes
1	80865 DANIEL HOYLE	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	26
2	GUSTAVO RIES	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	57
3	JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	83
4	80002 ANTONIO TORRES ARAUJO	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	32
5	81001 REPUBLICA DE PANAMA	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	32
6	81002 JAVIER HERAUD	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	37
7	81003 CESAR ABRAHAM VALLEJO M.	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	35
8	MARIA NEGRON UGARTE	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	97
9	80914 TOMAS GAMARRA LEON	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	9
10	CECAT MARCIAL ACHARAN	Educación Secundaria	Pública	La Libertad / Trujillo	38
				Total docentes:	446

## ANEXO 02

**Tabla 12:** *Distribución de la muestra de docentes del nivel secundaria en estudio, según ámbito jurisdiccional de la UGEL N° 04, Distrito Trujillo – 2019.*

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nivel	N° de docentes de la población	Fracción de muestreo	Tamaño de la muestra
1	80865 DANIEL HOYLE	Secundaria	26	$26x \frac{207}{446}$ =	12
2	GUSTAVO RIES	Secundaria	57	$57x \frac{207}{446}$ =	26
3	JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION	Secundaria	83	$83x \frac{207}{446}$ =	39
4	80002 ANTONIO TORRES ARAUJO	Secundaria	32	$32x \frac{207}{446}$ =	15
5	81001 REPUBLICA DE PANAMA	Secundaria	32	$32x \frac{207}{446}$ =	15
6	81002 JAVIER HERAUD	Secundaria	37	$37x \frac{207}{446}$ =	17
7	81003 CESAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA	Secundaria	35	$35x \frac{207}{446}$ =	16
8	MARIA NEGRON UGARTE	Secundaria	97	$97x \frac{207}{446}$ =	43
9	80914 TOMAS GAMARRA LEON	Secundaria	9	$9x \frac{207}{446} =$	4
10	CECAT MARCIAL ACHARAN	Secundaria	38	$38x \frac{207}{446}$ =	18
Total docentes:					<b>207</b>

Fuente: Elaboración propia, según población del cuadro 3

## ANEXO 03



### ANEXO 03

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la cultura organizacional en Instituciones Educativas

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Cultura Organizacional en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

POMA CUBAS JUANA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTORA EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 08020388

T- 06/05/2019

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4 TRUJILLO, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES		INDICADOR	ÍTEMES	ESCALA DE CALIFICACIÓN		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
					En total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
<b>Cultura Organizacional</b> Es un conjunto de reglas que rigen la manera de comportarse de las personas en las organizaciones, así como el conjunto de mitos y tradiciones. (Hernández, Mendoza, González (2016))	IDENTIDAD		Misión	1					✓		✓		✓		✓				
			Visión	2					✓		✓		✓		✓				
			Objetivos	3						✓		✓		✓		✓			
			Historia	4						✓		✓		✓		✓			
			Identificación	8						✓		✓		✓		✓			
	CALIDAD		valores	5 6						✓		✓		✓		✓			
			objetivos	9 13 14						✓		✓		✓		✓			
			metas	10,11, 12, 15						✓		✓		✓		✓			
	COMUNICACIÓN			Valores institucionales	7					✓		✓		✓		✓			

											CONTRIBUCIÓN PERSONAL	
											Comunicación	Calidad
												16 21
												17 18 19 20 22
												23 24 25 26
												27 28 29
												30
												31
												32
												35
												33 34 36

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 08020388

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la Satisfacción laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de Satisfacción laboral en Instituciones Educativas públicas

DIRIGIDO: Docentes de Instituciones Educativas públicas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

POMA CUBAS JUANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 08020388

T- 06/05/2019



RELACIONES SOCIALES	Identifica el grado de interrelación con los miembros de la organización	3 9 16 24							✓	✓	✓	✓		
	DESARROLLO PERSONAL	Identifica las oportunidades que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización	4 10 18 25 29 34						✓	✓	✓	✓		
DESARROLLO DE TAREAS	Reconoce la valoración del trabajador en sus actividades cotidianas	5 11 19 26 30 35							✓	✓	✓	✓		
	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Establece una apreciación valorativa que realiza el trabajador y su relación con el jefe directo.	6 12 20 27 31 36						✓	✓	✓	✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 08020388

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la cultura organizacional en Instituciones Educativas

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Cultura Organizacional en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Suarez Quiñones Rosalyon

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 44776873

T- 06/05/2019



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL Nº 4 TRUJILLO, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN		CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
				En total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES								
<b>Cultura Organizacional</b> Es un conjunto de reglas que rigen la manera de comportarse de las personas en las organizaciones, así como el conjunto de mitos y tradiciones. Hernández, Mendoza, González (2016)	IDENTIDAD	Misión	1					✓		✓		✓					
		Visión	2					✓		✓		✓					
		Objetivos	3					✓		✓		✓					
		Historia	4					✓		✓		✓					
		Identificación	8					✓		✓		✓					
	CALIDAD	valores	5, 6					✓		✓		✓		✓			
		objetivos	9, 13, 14					✓		✓		✓		✓			
		metas	10, 11, 12, 15					✓		✓		✓		✓			
	COMUNICACIÓN	Valores Institucionales	7					✓		✓		✓		✓			





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la Satisfacción laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Satisfacción laboral en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Sanchez Quisones Rosalyon

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 44776873

T- 06/05/2019





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la cultura organizacional en Instituciones Educativas

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Cultura Organizacional en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Flores Alejandro Cecilia Dagull

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 41408025

T- 06/05/2019



CAPACIDAD DE DIRECTIVOS	Formación Personal	35												CONTRIBUCIÓN PERSONAL	
														Identificación	Calidad
RECONOCIMIENTOS INCENTIVOS	Reconocimiento	27 28 29								✓	×	×	×		
	Incentivos económicos	30								✓	×	×	×		
	Desarrollo profesional	31								✓	×	×	×		
	Eficiencia	32								✓	×	×	×		
CONTRIBUCIÓN PERSONAL	Comunicación	17 18 19 20 22								✓	×	×	×		
	Identificación	23 24 25 26								✓	×	×	×		
CAPACIDAD DE DIRECTIVOS	Respeto	33 34 36								✓	×	×	×		
	Formación Personal	35								✓	×	×	×		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 41408035

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la Satisfacción laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Satisfacción laboral en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Flors i/autop, Cecilia Raquel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )



**FIRMA DEL EVALUADOR**

DNI: 41408035 .

T- 06/05/2019





	<b>RELACIONES SOCIALES</b>	Identifica el grado de interrelación con los miembros de la organización	3 9 16 24						X	X	X	X		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Identifica las oportunidades que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización	4 10 18 25 29 34						X	X	X	X		
	<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>	Reconoce la valoración del trabajador en sus actividades cotidianas	5 11 19 26 30 35						X	X	X	X		
	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>	Establece una apreciación valorativa que realiza el trabajador y su relación con el jefe directo.	6 12 20 27 31 36						X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 41408035

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la cultura organizacional en Instituciones Educativas

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Cultura Organizacional en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

ANALOS ZEGARRA AMANDA TERESA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17838957

T- 06/05/2019





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la Satisfacción laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Satisfacción laboral en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

AVALOS ZEGARRA AMANDA TERESA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17838957

T- 06/05/2019









## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la cultura organizacional en Instituciones Educativas

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Cultura Organizacional en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Euzmán Medina Lessly Haribel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magíster en Administración de la educación

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 45811086

T- 06/05/2019

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4 TRUJILLO, 2019**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				En total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
<b>Cultura Organizacional</b> Es un conjunto de reglas que rigen la manera de comportarse de las personas en las organizaciones, así como el conjunto de mitos y tradiciones. Hernández, Mendoza, González (2016)	IDENTIDAD	Misión	1					✓		✓		✓		✓			
		Visión	2					✓		✓		✓		✓			
		Objetivos	3						✓		✓		✓		✓		
		Historia	4					✓		✓		✓		✓			
		Identificación	8						✓		✓		✓		✓		
	CALIDAD	valores	5														
		valores	6						✓		✓		✓		✓		
		objetivos	9 13 14							✓		✓		✓		✓	
		metas	10,11, 12, 15							✓		✓		✓		✓	
	COMUNICACIÓN	Valores institucionales	7						✓		✓		✓		✓		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la Satisfacción laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel de Satisfacción laboral en Instituciones Educativas públicas

**DIRIGIDO:** Docentes de Instituciones Educativas públicas

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Guzmán Medina Lessly Maribel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magíster en Administración de la educación

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 45811086

T- 06/05/2019









**Tabla 14:** Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la satisfacción laboral

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	4	5	5	4	1	2	5	5	5	5	4	1	3	1	2	5
2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	4	2	2	2	2	2	4	5
3	3	2	3	2	5	5	2	2	4	4	4	5	2	2	3	2	4	2
4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
6	2	1	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3
7	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4
8	4	4	1	2	3	4	5	1	4	2	5	2	5	2	4	5	5	2
Varianza	0.786	2.268	1.268	1.714	0.857	0.982	1.411	1.839	0.571	0.982	0.571	1.411	1.125	0.839	0.982	1.429	1.929	1.411

(i)

																		Ítems		
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Suma Ítems		
1	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	2	5	5	3	38		
2	2	2	4	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	2	5	5	2	35		
5	2	1	3	3	4	2	5	2	3	4	4	1	1	5	5	4	4	33		
2	4	3	1	1	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	3	41		
2	5	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	36		
2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5	35		
3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	34		
4	4	1	2	3	4	5	1	4	2	5	2	5	2	4	5	5	2	36		
1.696	1.125	1.411	1.125	0.571	0.411	1.268	2.214	2.214	1.357	0.554	1.143	2.268	1.125	1.071	0.268	0.286	1.071			

- $K$  : El número de ítems 36
- $S Si^2$  : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems 11.36
- $Sr^2$  : La Varianza de la suma de los Ítems 6.29
- $a$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.83

Nota: El valor de K, está en función de la cantidad de Ítems del instrumento



## ANEXO 05

### CONSTANCIA

#### VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Visto del informe de la Tesis denominado "RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 04", TRUJILLO – 2019; perteneciente al estudiante de pos grado de la universidad Cesar Vallejo, Castillo Alvarez, Deysi Melina. Se deja constancia que ha sido revisado el instrumento de Cultura organizacional y Satisfacción laboral; los cuales, se determinaron estadísticamente que son válidas y confiables, de acuerdo a los procedimientos estadísticos vigentes:

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.820	36

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	36

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



Mg. Graciela Esther Reyes Pastor  
COESPE : 636  
INGENIERO ESTADISTICO

## ANEXO 06

### Cuestionario de Cultura Organizacional

#### Ficha técnica del cuestionario de Cultura Organizacional

7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Cultura Organizacional en Instituciones educativas.
8. **Autor:** Martín Hernández C. Jessica M. y Luis Gonzales. F.
9. **Objetivo:** Medir el nivel de Cultura Organizacional de los docentes de Instituciones Educativas públicas.
10. **Usuarios:** Docentes nombrados y contratados de la UGEL 4
11. **Tiempo:** 30 minutos
12. **Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se entregará a los docentes de la UGEL 4.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 15- 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - El cuestionario es anónimo.

#### ENCUESTA PARA CULTURA ORGANIZACIONAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

<b>Edad:</b> _____	<b>Género:</b> M ( <input type="checkbox"/> ) F ( <input type="checkbox"/> )
<b>Estado Civil:</b> Soltero ( <input type="checkbox"/> ) Casado ( <input type="checkbox"/> ) Viudo ( <input type="checkbox"/> ) Divorciado ( <input type="checkbox"/> ) Conviviente ( <input type="checkbox"/> )	

<b>Grado de Instrucción:</b> _____	<b>Situación Laboral:</b> Nombrado ( <input type="checkbox"/> ) Contratado ( <input type="checkbox"/> )
------------------------------------	---

*Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.*

ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL					
Utilice la siguiente escala teniendo en cuenta que tan frecuentes son verdaderos los enunciados que siguen a continuación y marque con un aspa según considere conveniente: <b>1. En total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</b>					
1. Conozco la misión de la institución Educativa y trabajo por ella.	1	2	3	4	5
2. La visión de la institución Educativa es clara y precisa.	1	2	3	4	5
3. Conozco los objetivos de la institución Educativa.	1	2	3	4	5
4. Conozco la historia de la institución Educativa y sus logros más importantes.	1	2	3	4	5
5. Los valores de la Institución Educativa son respetados y guían nuestra vida laboral.	1	2	3	4	5
6. Los valores son compartidos ampliamente por el personal que labora en la Institución educativa.	1	2	3	4	5
7. En la Institución Educativa existen valores institucionales aceptados y en la práctica.	1	2	3	4	5
8. Me siento identificado plenamente con la Institución Educativa.	1	2	3	4	5

9. Los objetivos que nos planteamos siempre son alcanzados.	1	2	3	4	5
10. Las metas que nos proponemos son siempre son alcanzadas	1	2	3	4	5
11. El personal que labora en la I.E. reconoce que la institución tiene resultados superiores en relación a otras.	1	2	3	4	5
12. El personal de nuevo ingreso realiza las funciones con la preparación suficiente y aceptación para poder conseguir un nivel de excelencia.	1	2	3	4	5
13. La tecnología utilizada en la institución Educativa está dirigida a logro de objetivos.	1	2	3	4	5
14. La mejora de la calidad educativa está relacionada con la tecnología utilizada	1	2	3	4	5
15. La preparación de los directivos de la I. E. es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima	1	2	3	4	5
16. Los programas y /o proyectos implementados funcionan adecuadamente.	1	2	3	4	5
17. La existencia de canales de comunicación ágiles garantizan el éxito en nuestro trabajo diario.	1	2	3	4	5
18. En la I.E. valoramos los esfuerzos de directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación.	1	2	3	4	5
19. Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación , de tal manera que sabemos , oportunamente los temas a tratar.	1	2	3	4	5
20. En la institución Educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma directa y clara.	1	2	3	4	5
21. La institución Educativa se preocupa porque yo este actualizado.	1	2	3	4	5
22. Todas las áreas de la institución Educativa trabajamos como un solo equipo.	1	2	3	4	5
23. Mis conocimientos y habilidades son suficientes para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
24. Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.	1	2	3	4	5
25. Me siento pieza clave en la institución Educativa	1	2	3	4	5
26. El trabajo que realizo es muy valioso para la institución Educativa.	1	2	3	4	5
27. Siento que mi trabajo es reconocido.	1	2	3	4	5
28. Mis compañeros generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
29. La Institución Educativa reconoce el significado de la contribución que realizo.	1	2	3	4	5
30. Los incentivos económicos que nos proporciona el estado son adecuados.	1	2	3	4	5
31. Me siento realizado al trabajar en la institución Educativa.	1	2	3	4	5
32. Mi desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la Institución Educativa	1	2	3	4	5
33. Para mí, el jefe inmediato es un signo de éxito y eficiencia.	1	2	3	4	5
34. El jefe inmediato me proporciona nuevas formas para enfocar los problemas que antes me resultaban desconcertantes	1	2	3	4	5
35. El jefe inmediato se preocupa por nuestra formación para ser mejores	1	2	3	4	5
36. El jefe inmediato cuenta con mi respeto.	1	2	3	4	5

## ANEXO 07

### Cuestionario de Satisfacción Laboral

#### Ficha técnica del instrumento de Satisfacción Laboral

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral.
- 2. Autor:** Sonia Palma
- 3. Objetivo:** Medir el nivel de Satisfacción Laboral
- 4. Usuarios:** Docentes de Instituciones Educativas públicas de la UGEL N° 4 de Trujillo.
- 5. Tiempo:** 20 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se entregará a los docentes de las instituciones Educativas públicas de la UGEL N° 4 de Trujillo.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - El cuestionario es anónimo.

#### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

<b>Edad:</b> _____	<b>Género:</b> M ( <input type="checkbox"/> ) F ( <input type="checkbox"/> )
<b>Estado Civil:</b> Soltero ( <input type="checkbox"/> ) Casado ( <input type="checkbox"/> ) Viudo ( <input type="checkbox"/> ) Divorciado ( <input type="checkbox"/> ) Conviviente ( <input type="checkbox"/> )	

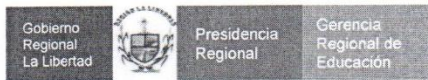
<b>Grado de Instrucción:</b> _____	<b>Situación Laboral:</b> Nombrado ( <input type="checkbox"/> ) Contratado ( <input type="checkbox"/> )
------------------------------------	---

*Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.*

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL					
Utilice la siguiente escala teniendo en cuenta que tan frecuentes son verdaderos los enunciados que siguen a continuación y marque con un aspa según considere conveniente: <b>1. En total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</b>					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	1	2	3	4	5
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	1	2	3	4	5
7. Me siento mal con lo que hago.	1	2	3	4	5
8. Siento que recibo de parte de la Institución Educativa un trato inadecuado.	1	2	3	4	5

9. Me agradan trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	1	2	3	4	5
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17. Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	1	2	3	4	5
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26. Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	1	2	3	4	5
30. Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	1	2	3	4	5
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	1	2	3	4	5
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

## ANEXO 08



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”  
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2018 - 2027”

*EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 TRUJILLO SUR ESTE, QUE SUSCRIBE OTORGA LA SIGUIENTE:*

# **AUTORIZACIÓN:**

A la señora **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ** identificada con DNI. N° 42027530, para aplicar el instrumento de investigación a los docentes de las instituciones educativas según relación adjunta, proyecto de investigación denominado **“RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 04 TRUJILLO SUR ESTE - 2019”** para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Privada Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo.

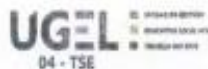
Por lo que, se solicita brindar las facilidades del caso, al momento de presentar este documento

Se expide la presente a solicitud de la interesada de acuerdo al Reg. Doc. N° 5124175-2019

Trujillo, 08 de mayo de 2019



## ANEXO 09



JUSTICIA SOCIAL  
CON INVERSIÓN

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"  
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2018 - 2027"

*EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04  
TRUJILLO SUR ESTE, QUE SUSCRIBE OTORGA LA SIGUIENTE:*

### **CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

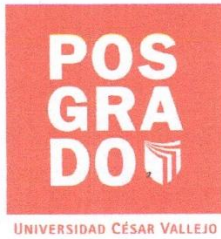
A la señora (ita) **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ** identificada con DNI. N° 42027530, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, quien ha realizado su estudio de investigación titulado: **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 04 TRUJILLO SUR ESTE - 2019"** en el cual aplicado un instrumento de investigación a los docentes de las I.E. Públicas de la UGEL 04 Trujillo Sur Este, para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada (Reg. Doc. N° 5256413) para los fines que estime pertinente.

Trujillo, 17 de julio de 2019

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
UGEL 04 - TRUJILLO SUR ESTE  
DIRECCIÓN  
Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II





**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 007-2019/JEPG-UCV**

**Sr. Pedro Luis Zavaleta Chávez**  
**Director de la I.E. N° 81002 "Javier Heraud"**  
**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
**Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo**  
**Universidad César Vallejo**

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.° 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043  
[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I.E.P.E. - G.U.E.	
"JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION"	
TRUJILLO	
RECIBIDO	
EXP. N°:	2759
FECHA:	13-05-19
HORA:	11:11 a.m.

04 folios

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 012-2019/JEPG-UCV**

Sr. Luis Morales Urquiza

Director de la I.E "José Faustino Sánchez Carrión"

Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



*Mabel Ysabel Otiniano León*

**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

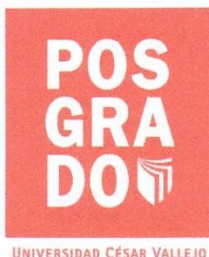
**Informes:**

J.J. Ganoza N.° 113 - 115

Urb. California

Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)



**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 013-2019/JEPG-UCV**

Sr. Edilberto Moyan Prieto  
Director de la I.E "María Negrón Ugarte"  
**Presenté.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



*Mabel Otiniano León*  
**DRª MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**  
- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.° 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CECAT. Marcial Acharan
MESA DE PARTES
Exp. N°: 1423
Fecha: 13-05-19
Hora: 11:45 am

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 010-2019/JEPG-UCV**

Sr. Mariano Rosario Vereau  
Director del CECAT "Marcial Acharan"

**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.° 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)





**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 003-2019/JEPG-UCV**

Sra. Doris Roxana Araujo Ramos de Rosas  
Directora de la I.E. N° 80865 "Daniel Hoyle"

**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.º 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)



## "AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "

Trujillo, 08 de mayo de 2019

### CARTA MÚLTIPLE N° 008-2019/JEPG-UCV

Sra. Angélica Azucena Acevedo Corcuera

Directora de la I.E. N° 81003 "César Abraham Vallejo Mendoza"

Presente.-

### ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

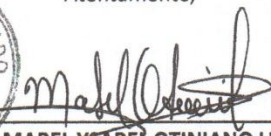
La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada "**RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019**", en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



  
**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

#### ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

#### Informes:

J.J. Ganoza N.° 113 - 115

Urb. California

Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)



I.E. N° 80002 "ANTONIO TORRES ARAUJO"  
Exp. N°: 881  
Fecha: 16 MAY 2019  
Hora: 11.52

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 001-2019/JEPG-UCV**

Sr. Juan Antonio Yañez Díaz  
Director de la I.E. N° 80002 "Antonio Torres Araujo"  
**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.° 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)





I.E. 800.  
"REPÚBLICA DE PANAMÁ"  
EXPEDIENTE N°: 0817  
FOLIOS: 01. HORA: 10:30 AM  
FECHA: 16-05-2019

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 006-2019/JEPG-UCV**

Sra. Francisca Marleni Tacanga López  
Directora de la I.E. N° 81001 "República de Panamá"  
**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

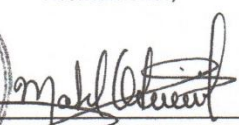
La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,

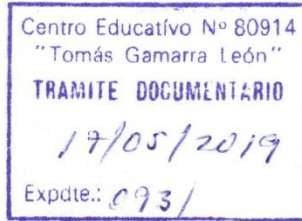


  
**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**  
- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.º 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043  
[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)



**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE N° 005-2019/JEPG-UCV**

Lic. Ladislao Castillo Tuya  
Director de la I.E. N° 80914 "Tomás Gamarra León"  
**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL N° 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



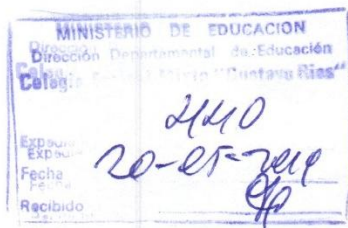
**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**  
- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.° 113 - 115  
Urb. California  
Cel.: 966 841 043  
[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)





**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "**

Trujillo, 08 de mayo de 2019

**CARTA MÚLTIPLE Nº 011-2019/JEPG-UCV**

**Sr. Nelson Osman Vásquez Jaico**

**Director de la I.E "Gustavo Ries"**

**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **DEYSI MELINA CASTILLO ALVAREZ**, estudiante 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 **"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL Nº 4, TRUJILLO, 2019"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Nº 4, distrito de Trujillo, 2019.

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

Atentamente,



  
**DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN**  
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

**Informes:**

J.J. Ganoza N.º 113 - 115

Urb. California

Cel.: 966 841 043

[www.ucv.edu.pe/posgrado](http://www.ucv.edu.pe/posgrado)

## ANEXO 10

**Tabla 14:** *Niveles por dimensiones de la cultura organizacional*

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	N°	Mínimo	Máximo	Escala	Puntaje Obtenido	Nivel
<b>IDENTIDAD</b>	Misión	1	5	5	25	Alto: 16.8 - 25 Medio: 8.4 - 16.7 Bajo: 0 - 8.3	<b>19.63</b>	<b>Alto</b>
	Visión	2						
	Objetivos	3						
	Historia	4						
	Identificación	8						
<b>CALIDAD</b>	Valores	5,6	9	9	45	Alto: 30.1 - 45 Medio: 15.1 - 30 Bajo: 0 - 15	<b>31.69</b>	<b>Alto</b>
	Objetivos	9,13,14						
	Metas	10,11,12,15						
<b>COMUNICACIÓN</b>	Valores institucionales	7	8	8	40	Alto: 26.8 - 40 Medio: 13.4 - 26.7 Bajo: 0 - 13.3	<b>25.99</b>	<b>Medio</b>
	Calidad	16,21						
	Comunicación	17,18,19,20,22						
<b>CONTRIBUCIÓN PERSONAL</b>	Identificación	23, 24, 25, 26	4	4	20	Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7	<b>15.9</b>	<b>Alto</b>
<b>RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS</b>	Reconocimiento	27, 28, 29	6	6	30	Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10	<b>18.56</b>	<b>Medio</b>
	Incentivos económicos	30						
	Desarrollo profesional	31						
	Eficiencia	32						
<b>CAPACIDAD DE DIRECTIVOS</b>	Formación profesional	35	4	4	20	Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7	<b>13.62</b>	<b>Alto</b>
	Respeto	33,34,36						

## ANEXO 11

**Tabla 15:** *Niveles por dimensiones de la satisfacción laboral*

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	N°	Mínimo	Máximo	Escala	Puntaje Obtenido	Nivel
<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>	elementos materiales o de infraestructura	1, 13, 21, 28, 32	5	5	25	Alto: 16.8 - 25 Medio: 8.4 - 16.7 Bajo: 0 - 8.3	15.2	<b>Medio</b>
<b>BENEFICIOS LABORALES</b>	incentivo económico por la labor realizada	2, 7, 14, 22	4	4	20	Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7	9.7	<b>Medio</b>
<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	grado de los lineamientos o normas institucionales	8, 15, 17, 23, 33	5	5	25	Alto: 16.8 - 25 Medio: 8.4 - 16.7 Bajo: 0 - 8.3	14.4	<b>Medio</b>
<b>RELACIONES SOCIALES</b>	grado de interrelación con los miembros de la organización	3, 9, 16, 24	4	4	20	Alto: 13.4- 30 Medio: 6.8 - 13.3 Bajo: 0 - 6.7	12.5	<b>Medio</b>
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	oportunidades de autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34	6	6	30	Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10	24.3	<b>Alto</b>
<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>	valoración del trabajador en sus actividades cotidianas	5, 11, 19, 26, 30, 35	6	6	30	Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10	20.8	<b>Alto</b>
<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>	Establece una apreciación valorativa que realiza el trabajador y su relación con el jefe directo	6, 12, 20, 27, 31, 36	6	6	30	Alto: 20.1 - 30 Medio: 10.1 - 20 Bajo: 0 - 10	18.9	<b>Medio</b>

## ANEXO 12

**Tabla 16:** resultados de pregunta uno en encuesta de cultura organizacional

**1. Conozco la misión de la institución Educativa y trabajo por ella.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	55	26,8	26,8	26,8
	De acuerdo	118	57,6	57,6	84,4
	Indeciso	12	5,9	5,9	90,2
	En desacuerdo	20	9,8	9,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

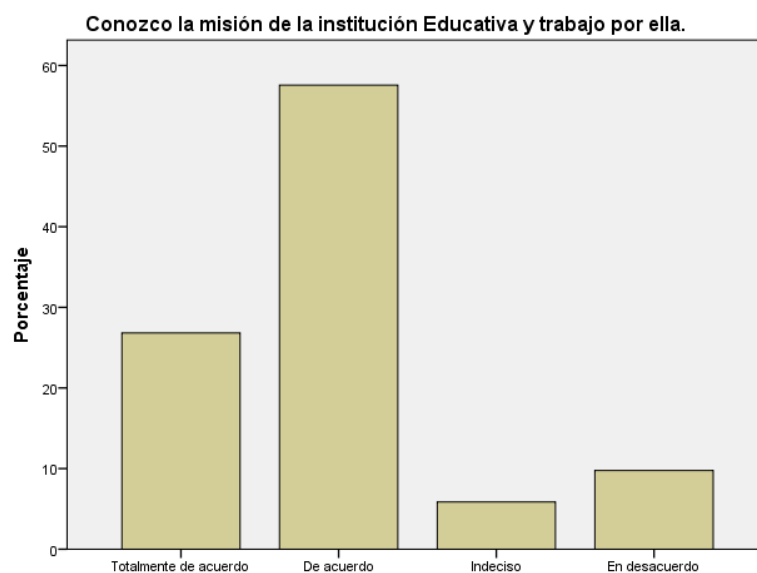


Figura 6: resultados de pregunta uno en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 17:** resultados de pregunta dos en encuesta de cultura organizacional

**2. La visión de la institución Educativa es clara y precisa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	55	26,8	26,8	26,8
	De acuerdo	124	60,5	60,5	87,3
	Indeciso	13	6,3	6,3	93,7
	En desacuerdo	13	6,3	6,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

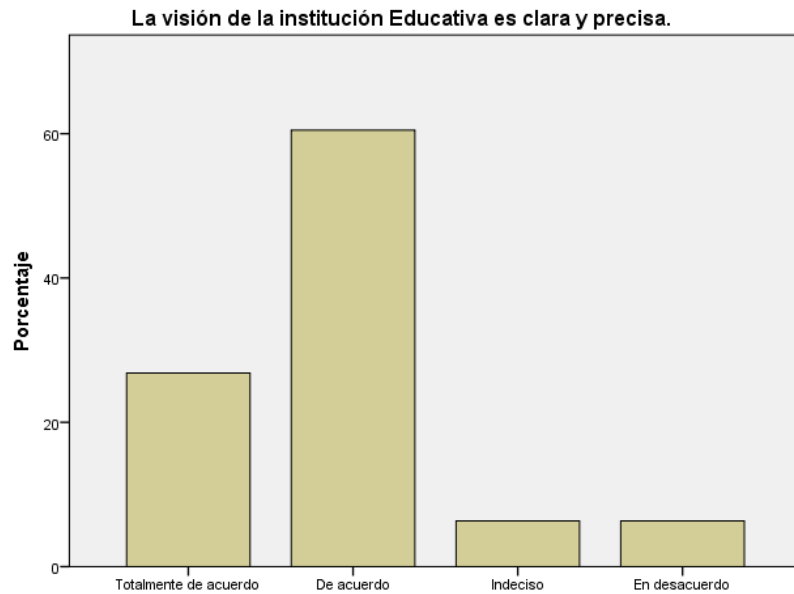


Figura 7: resultados de pregunta dos en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 18:** resultados de pregunta tres en encuesta de cultura organizacional

**3. Conozco los objetivos de la institución Educativa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	30	14,6	14,6	14,6
	De acuerdo	85	41,5	41,5	56,1
	Indeciso	31	15,1	15,1	71,2
	En desacuerdo	59	28,8	28,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

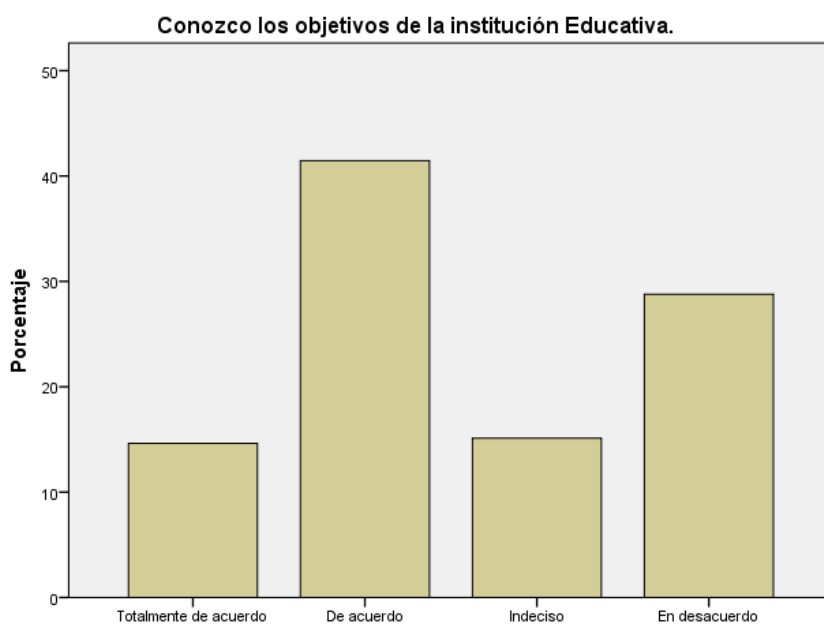


Figura 8: resultados de pregunta tres en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 19:** resultados de pregunta cuatro en encuesta de cultura organizacional

**4. Conozco la historia de la institución Educativa y sus logros más importantes.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	51	24,9	24,9	24,9
	De acuerdo	122	59,5	59,5	84,4
	Indeciso	26	12,7	12,7	97,1
	En desacuerdo	6	2,9	2,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**Conozco la historia de la institución Educativa y sus logros más importantes.**

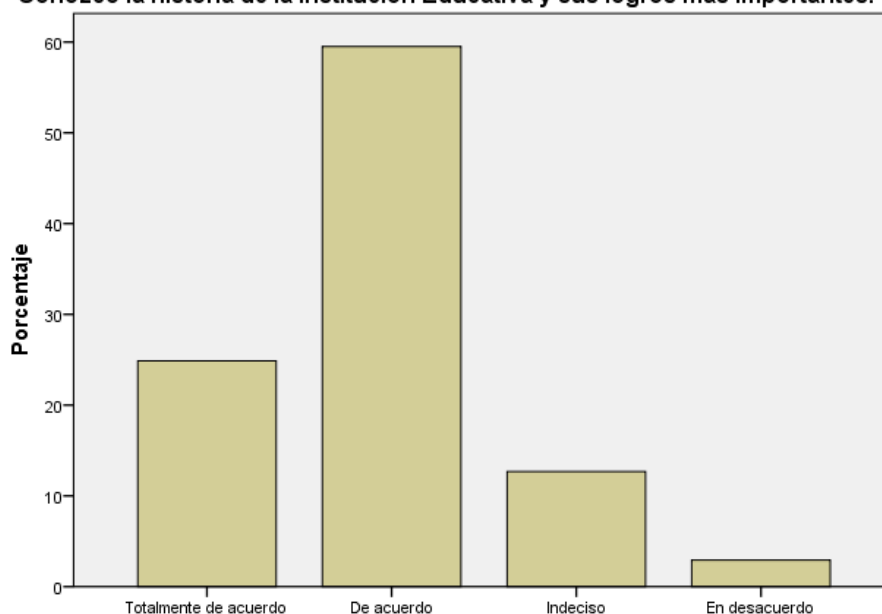


Figura 9: resultados de pregunta cuatro en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 20:** resultados de pregunta cinco en encuesta de cultura organizacional

**5. Los valores de la Institución Educativa son respetados y guían nuestra vida laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	39	19,0	19,0	19,0
	De acuerdo	114	55,6	55,6	74,6
	Indeciso	46	22,4	22,4	97,1
	En desacuerdo	6	2,9	2,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**Los valores de la Institución Educativa son respetados y guían nuestra vida laboral.**

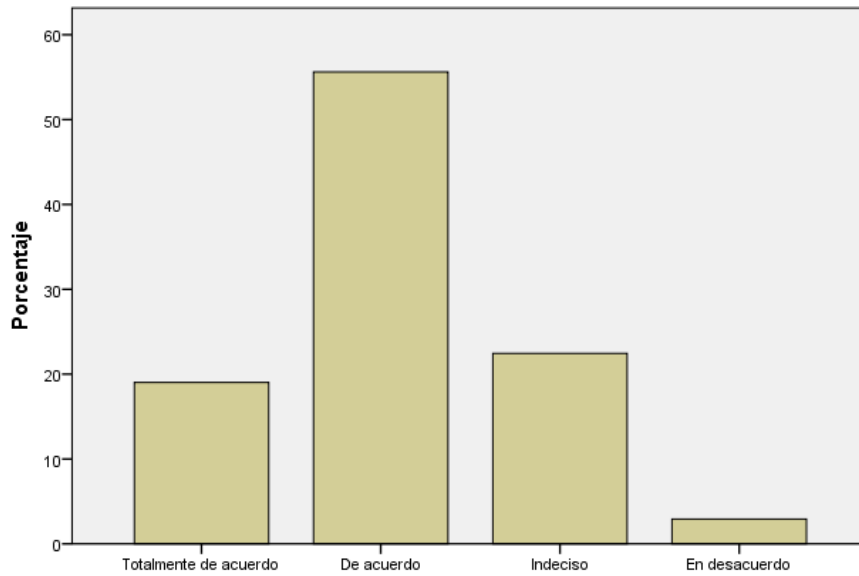


Figura 10: resultados de pregunta cinco en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 21:** resultados de pregunta seis en encuesta de cultura organizacional

**6. Los valores son compartidos ampliamente por el personal que labora en la Institución educativa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	5,9	5,9	5,9
	De acuerdo	112	54,6	54,6	60,5
	Indeciso	67	32,7	32,7	93,2
	En desacuerdo	14	6,8	6,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**Los valores son compartidos ampliamente por el personal que labora en la Institución educativa.**

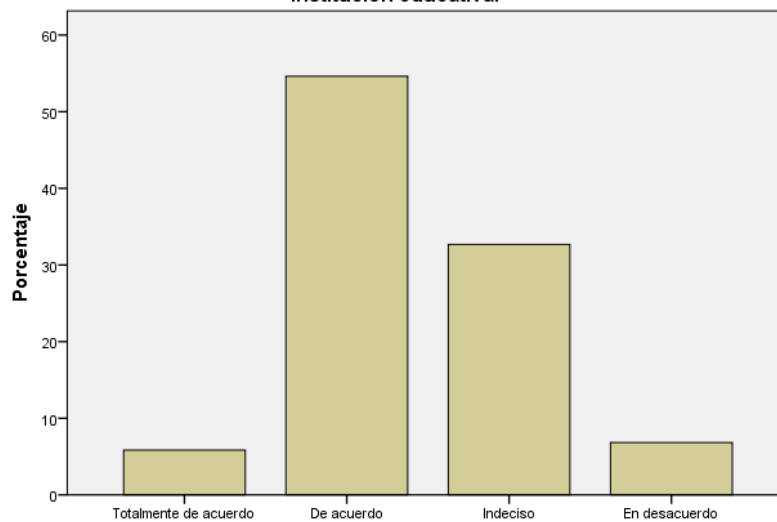


Figura 11: resultados de pregunta seis en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 22:** resultados de pregunta siete en encuesta de cultura organizacional

**7. En la Institución Educativa existen valores institucionales aceptados y en la práctica.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	44	21,5	21,7	21,7
	De acuerdo	131	63,9	64,5	86,2
	Indeciso	20	9,8	9,9	96,1
	En desacuerdo	8	3,9	3,9	100,0
	Total	203	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,0		
Total		205	100,0		

**En la Institución Educativa existen valores institucionales aceptados y en la práctica.**

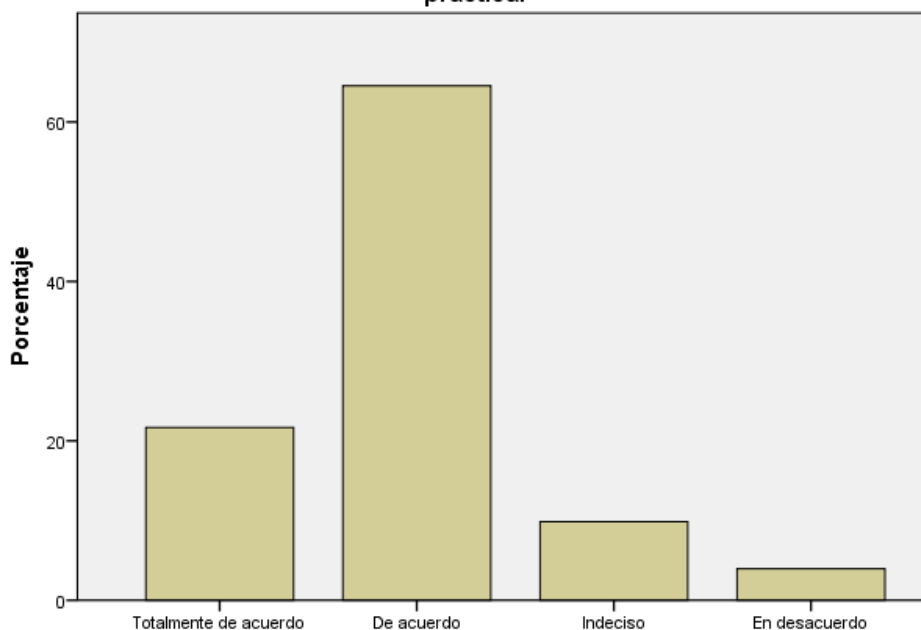


Figura 12: resultados de pregunta siete en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 23:** resultados de pregunta ocho en encuesta de cultura organizacional

**8. Me siento identificado plenamente con la Institución Educativa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	81	39,5	39,5	39,5
	De acuerdo	90	43,9	43,9	83,4
	Indeciso	18	8,8	8,8	92,2
	En desacuerdo	16	7,8	7,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



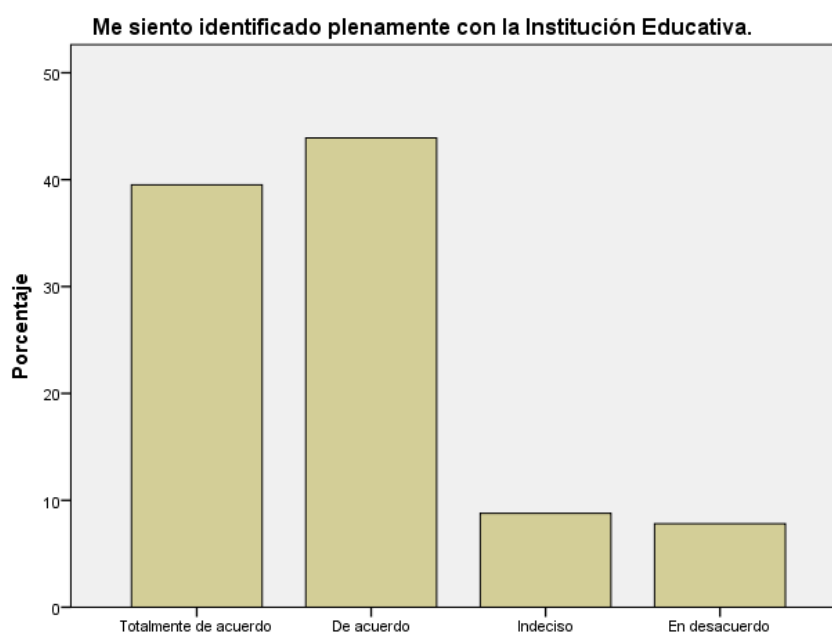


Figura 13: resultados de pregunta ocho en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 24:** resultados de pregunta nueve en encuesta de cultura organizacional

**9. Los objetivos que nos planteamos siempre son alcanzados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	3,9	4,0	4,0
	De acuerdo	67	32,7	33,5	37,5
	Indeciso	50	24,4	25,0	62,5
	En desacuerdo	71	34,6	35,5	98,0
	Totalmente en desacuerdo	4	2,0	2,0	100,0
	Total	200	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	5	2,4		
Total		205	100,0		

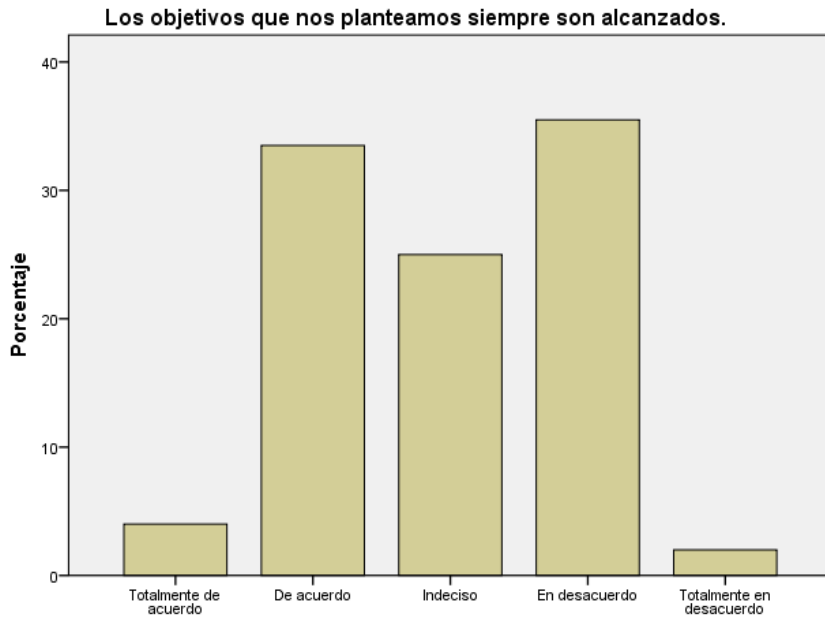
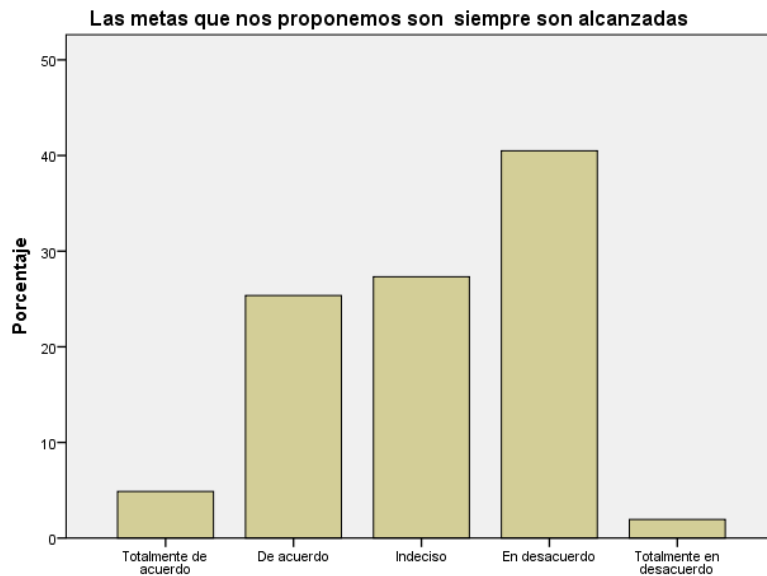


Figura 14: resultados de pregunta nueve en encuesta de cultura organizacional

**Tabla 25:** resultados de pregunta diez en encuesta de cultura organizacional

**10. Las metas que nos proponemos son siempre son alcanzadas**

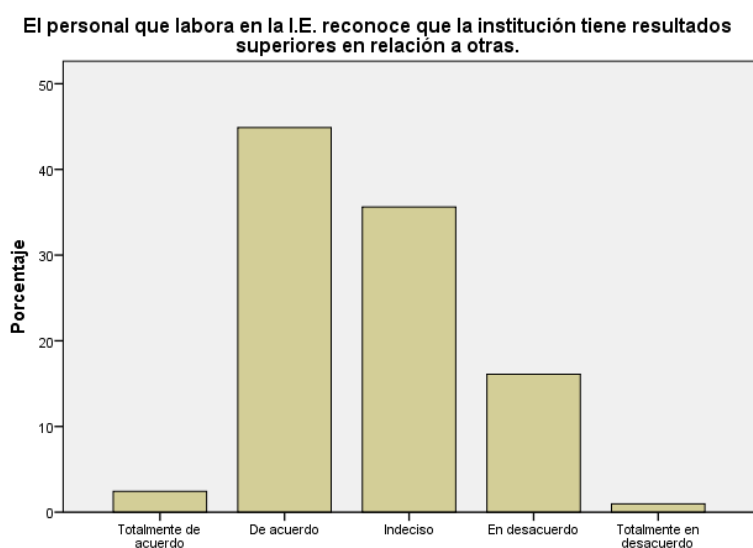
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	4,9	4,9	4,9
	De acuerdo	52	25,4	25,4	30,2
	Indeciso	56	27,3	27,3	57,6
	En desacuerdo	83	40,5	40,5	98,0
	Totalmente en desacuerdo	4	2,0	2,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 26:** resultados de pregunta once en encuesta de cultura organizacional

**11. El personal que labora en la I.E. reconoce que la institución tiene resultados superiores en relación a otras.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	2,4	2,4	2,4
	De acuerdo	92	44,9	44,9	47,3
	Indeciso	73	35,6	35,6	82,9
	En desacuerdo	33	16,1	16,1	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

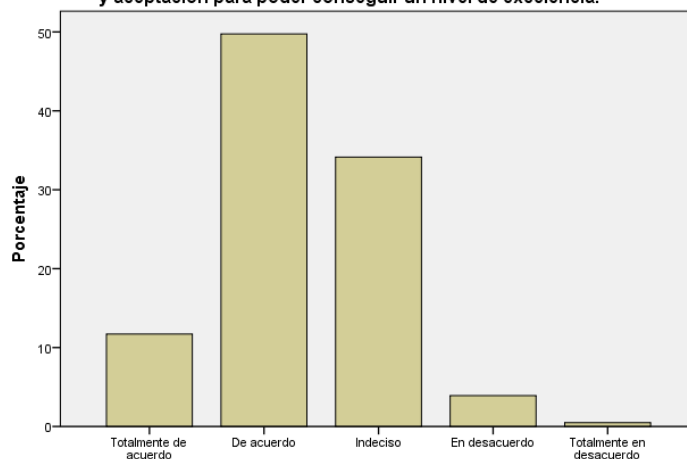


**Tabla 27:** resultados de pregunta doce en encuesta de cultura organizacional

**12. El personal de nuevo ingreso realiza las funciones con la preparación suficiente y aceptación para poder conseguir un nivel de excelencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	24	11,7	11,7	11,7
	De acuerdo	102	49,8	49,8	61,5
	Indeciso	70	34,1	34,1	95,6
	En desacuerdo	8	3,9	3,9	99,5
	Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

El personal de nuevo ingreso realiza las funciones con la preparación suficiente y aceptación para poder conseguir un nivel de excelencia.

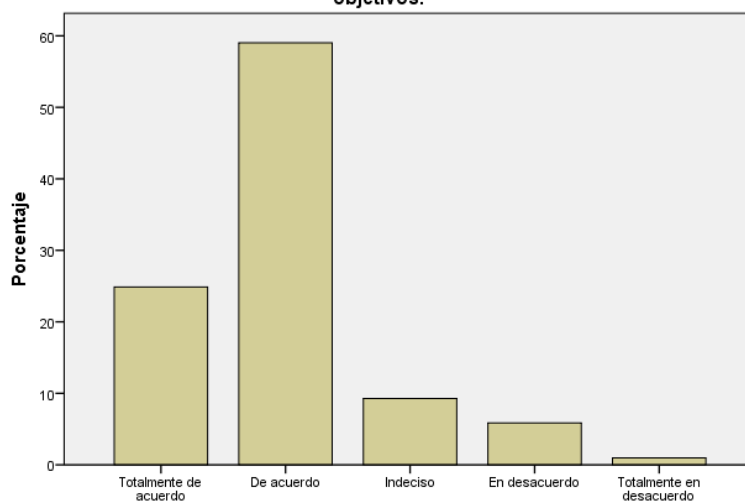


**Tabla 28:** resultados de pregunta trece en encuesta de cultura organizacional

**13. La tecnología utilizada en la institución Educativa está dirigida a logro de objetivos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	51	24,9	24,9	24,9
	De acuerdo	121	59,0	59,0	83,9
	Indeciso	19	9,3	9,3	93,2
	En desacuerdo	12	5,9	5,9	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

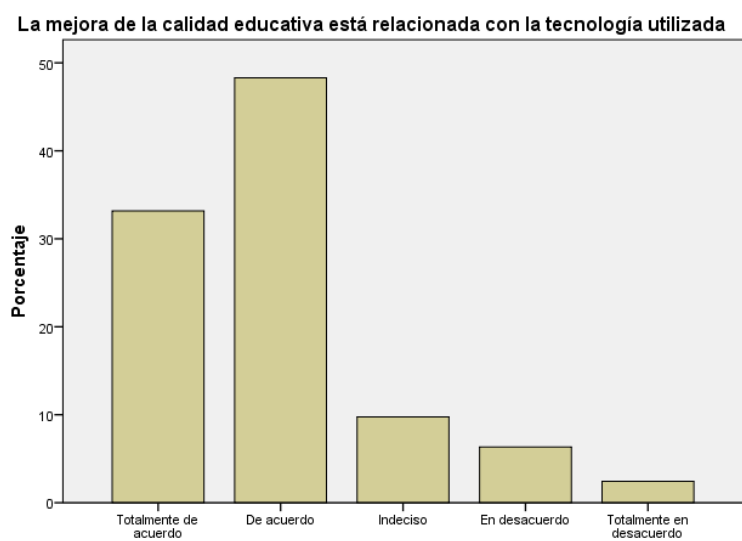
La tecnología utilizada en la institución Educativa está dirigida a logro de objetivos.



**Tabla 29:** resultados de pregunta catorce en encuesta de cultura organizacional

**14. La mejora de la calidad educativa está relacionada con la tecnología utilizada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	68	33,2	33,2	33,2
	De acuerdo	99	48,3	48,3	81,5
	Indeciso	20	9,8	9,8	91,2
	En desacuerdo	13	6,3	6,3	97,6
	Totalmente en desacuerdo	5	2,4	2,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

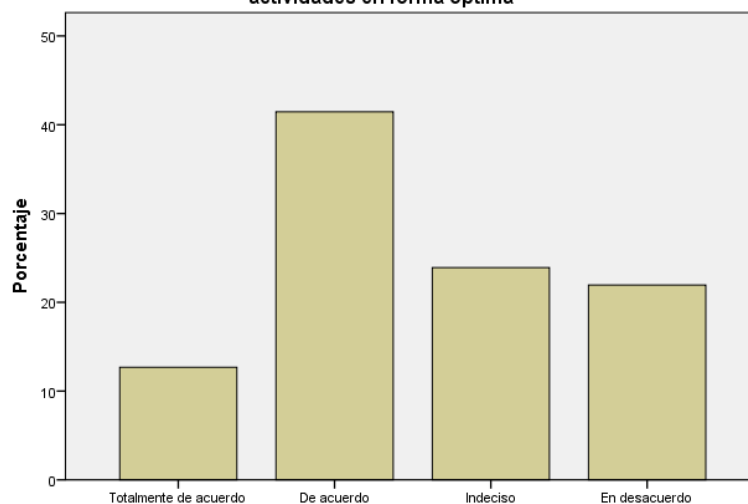


**Tabla 30:** resultados de pregunta quince en encuesta de cultura organizacional

**15. La preparación de los directivos de la I. E. es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	12,7	12,7	12,7
	De acuerdo	85	41,5	41,5	54,1
	Indeciso	49	23,9	23,9	78,0
	En desacuerdo	45	22,0	22,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**La preparación de los directivos de la I. E. es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima**

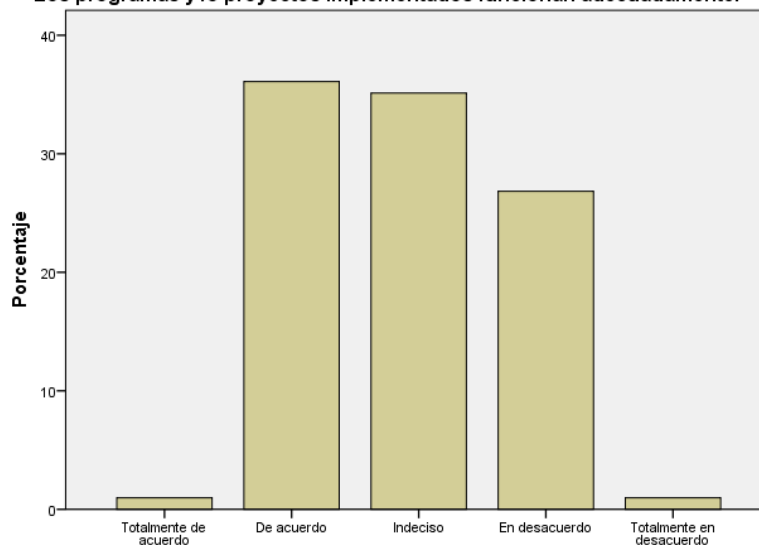


**Tabla 31:** resultados de pregunta dieciséis en encuesta de cultura organizacional

**16. Los programas y /o proyectos implementados funcionan adecuadamente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	1,0	1,0	1,0
	De acuerdo	74	36,1	36,1	37,1
	Indeciso	72	35,1	35,1	72,2
	En desacuerdo	55	26,8	26,8	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
Total		205	100,0	100,0	

**Los programas y lo proyectos implementados funcionan adecuadamente.**

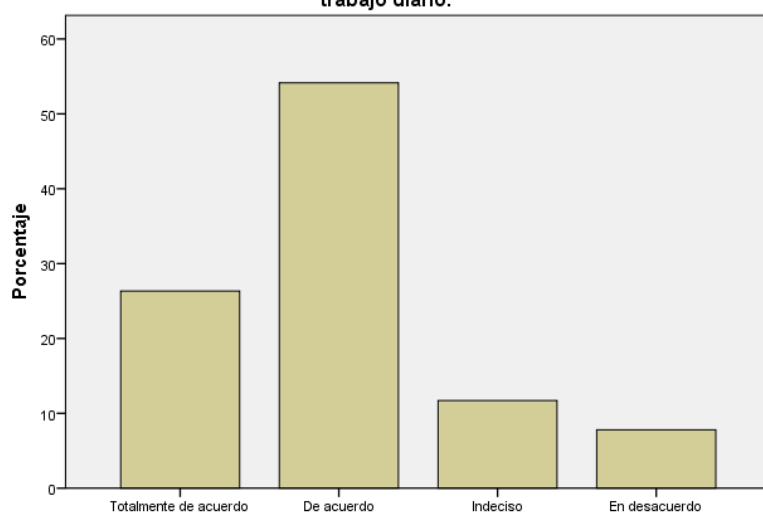


**Tabla 32:** resultados de pregunta diecisiete en encuesta de cultura organizacional

**17. La existencia de canales de comunicación ágiles garantizan el éxito en nuestro trabajo diario.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	54	26,3	26,3	26,3
	De acuerdo	111	54,1	54,1	80,5
	Indeciso	24	11,7	11,7	92,2
	En desacuerdo	16	7,8	7,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**La existencia de canales de comunicación ágiles garantizan el éxito en nuestro trabajo diario.**

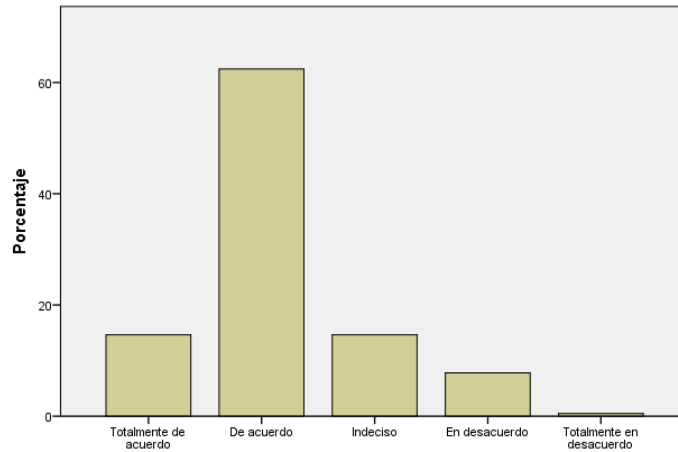


**Tabla 33:** resultados de pregunta dieciocho en encuesta de cultura organizacional

**18. En la I.E. valoramos los esfuerzos de directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	30	14,6	14,6	14,6
	De acuerdo	128	62,4	62,4	77,1
	Indeciso	30	14,6	14,6	91,7
	En desacuerdo	16	7,8	7,8	99,5
	Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

En la I.E. valoramos los esfuerzos de directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación.

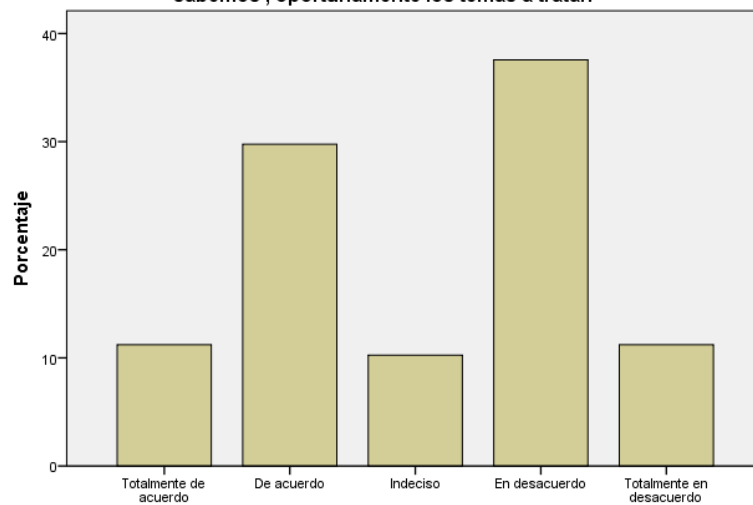


**Tabla 34:** resultados de pregunta diecinueve en encuesta de cultura organizacional

**19. Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente los temas a tratar.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	11,2	11,2	11,2
	De acuerdo	61	29,8	29,8	41,0
	Indeciso	21	10,2	10,2	51,2
	En desacuerdo	77	37,6	37,6	88,8
	Totalmente en desacuerdo	23	11,2	11,2	100,0
Total		205	100,0	100,0	

Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente los temas a tratar.



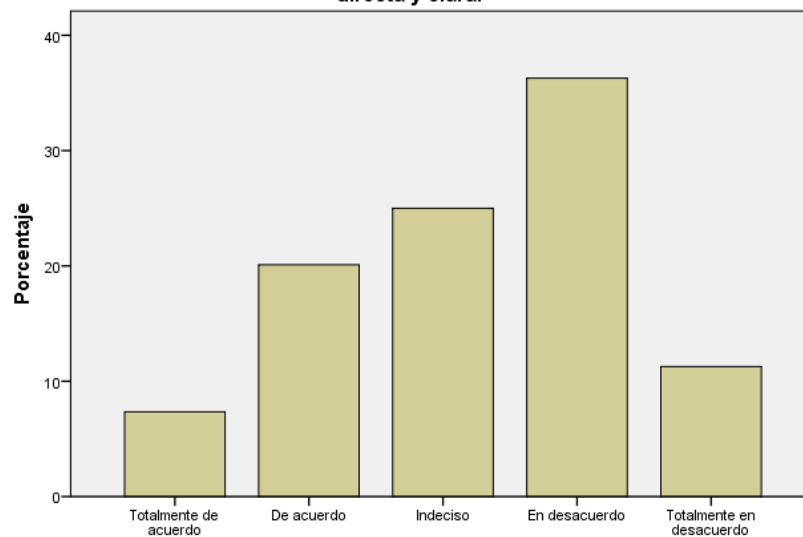
**Tabla 35:** resultados de pregunta veinte en encuesta de cultura organizacional

**20. En la institución Educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma directa y clara.**



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	7,3	7,4	7,4
	De acuerdo	41	20,0	20,1	27,5
	Indeciso	51	24,9	25,0	52,5
	En desacuerdo	74	36,1	36,3	88,7
	Totalmente en desacuerdo	23	11,2	11,3	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		205	100,0		

**En la institución Educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma directa y clara.**

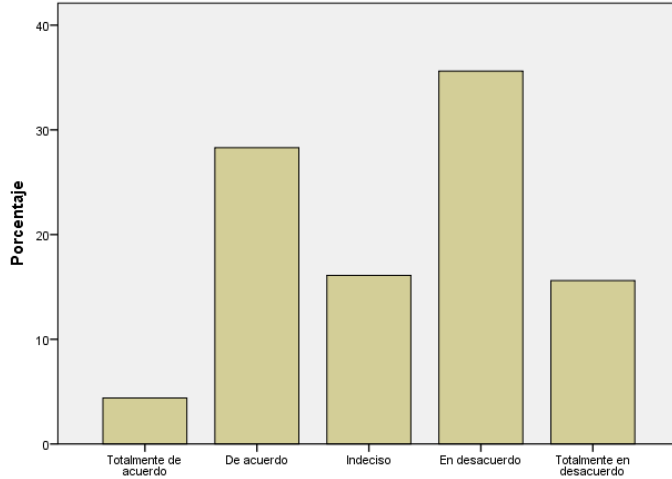


**Tabla 36:** resultados de pregunta veintiuno en encuesta de cultura organizacional

**21. La institución Educativa se preocupa porque yo este actualizado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	4,4	4,4	4,4
	De acuerdo	58	28,3	28,3	32,7
	Indeciso	33	16,1	16,1	48,8
	En desacuerdo	73	35,6	35,6	84,4
	Totalmente en desacuerdo	32	15,6	15,6	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

La institución Educativa se preocupa porque yo este actualizado.

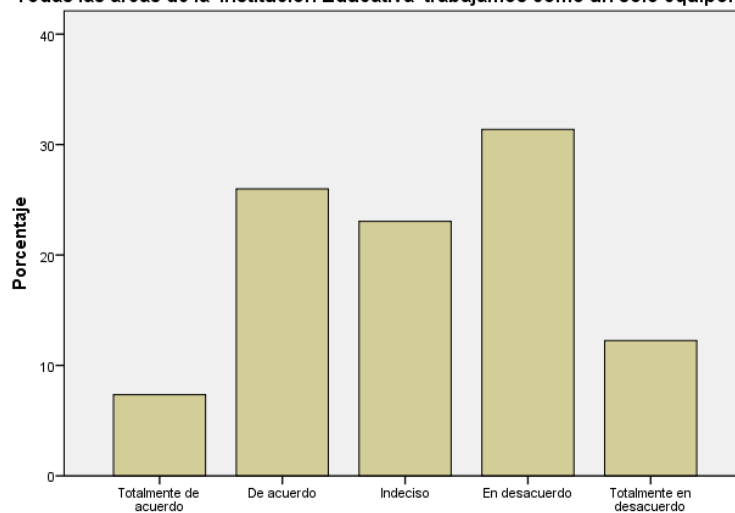


**Tabla 37:** resultados de pregunta veintidós en encuesta de cultura organizacional

**22. Todas las áreas de la institución Educativa trabajamos como un solo equipo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	7,3	7,4	7,4
	De acuerdo	53	25,9	26,0	33,3
	Indeciso	47	22,9	23,0	56,4
	En desacuerdo	64	31,2	31,4	87,7
	Totalmente en desacuerdo	25	12,2	12,3	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
<b>Total</b>		<b>205</b>	<b>100,0</b>		

Todas las áreas de la institución Educativa trabajamos como un solo equipo.



**Tabla 38:** resultados de pregunta veintitrés en encuesta de cultura organizacional

**23. Mis conocimientos y habilidades son suficientes para realizar mi trabajo.**

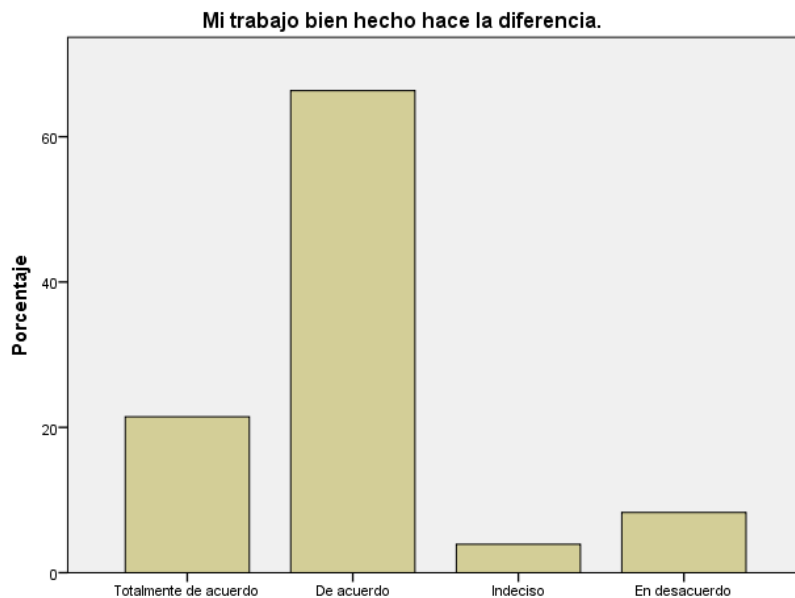
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	50	24,4	24,4	24,4
	De acuerdo	115	56,1	56,1	80,5
	Indeciso	21	10,2	10,2	90,7
	En desacuerdo	19	9,3	9,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 39:** resultados de pregunta veinticuatro en encuesta de cultura organizacional

**24. Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	44	21,5	21,5	21,5
	De acuerdo	136	66,3	66,3	87,8
	Indeciso	8	3,9	3,9	91,7
	En desacuerdo	17	8,3	8,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 40:** resultados de pregunta veinticinco en encuesta de cultura organizacional

**25. Me siento pieza clave en la institución Educativa**

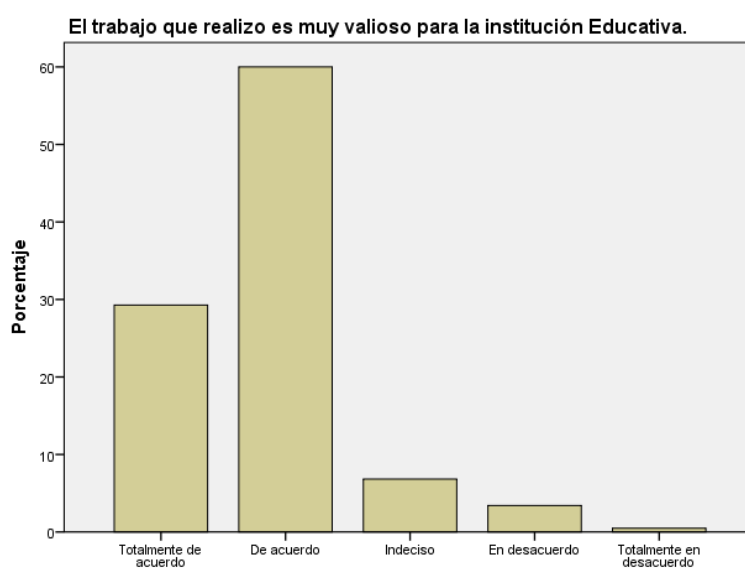
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	46	22,4	22,4	22,4
	De acuerdo	113	55,1	55,1	77,6
	Indeciso	25	12,2	12,2	89,8
	En desacuerdo	15	7,3	7,3	97,1
	Totalmente en desacuerdo	6	2,9	2,9	100,0
Total		205	100,0	100,0	



**Tabla 41:** resultados de pregunta veintiséis en encuesta de cultura organizacional

**26. El trabajo que realizo es muy valioso para la institución Educativa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	60	29,3	29,3	29,3
	De acuerdo	123	60,0	60,0	89,3
	Indeciso	14	6,8	6,8	96,1
	En desacuerdo	7	3,4	3,4	99,5
	Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 42:** resultados de pregunta veintisiete en encuesta de cultura organizacional

**27. Siento que mi trabajo es reconocido.**

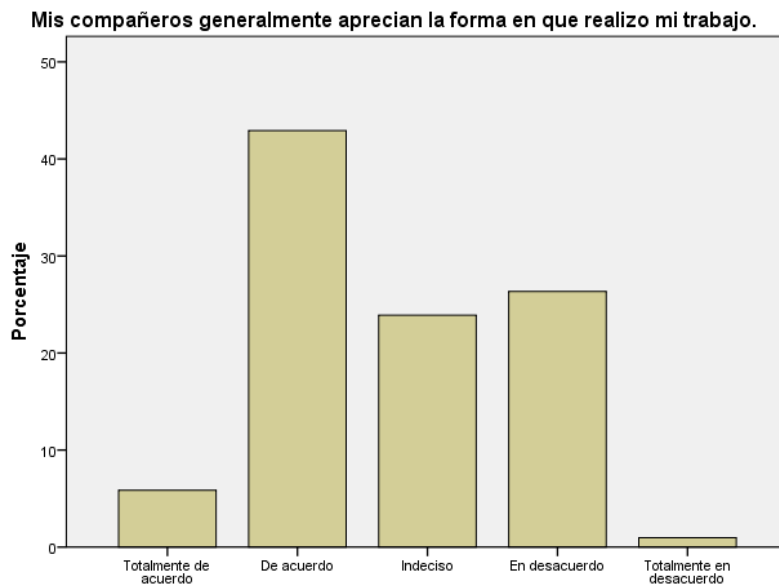
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	4,9	4,9	4,9
	De acuerdo	55	26,8	26,8	31,7
	Indeciso	27	13,2	13,2	44,9
	En desacuerdo	85	41,5	41,5	86,3
	Totalmente en desacuerdo	28	13,7	13,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 43:** resultados de pregunta veintiocho en encuesta de cultura organizacional

**28. Mis compañeros generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	5,9	5,9	5,9
	De acuerdo	88	42,9	42,9	48,8
	Indeciso	49	23,9	23,9	72,7
	En desacuerdo	54	26,3	26,3	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

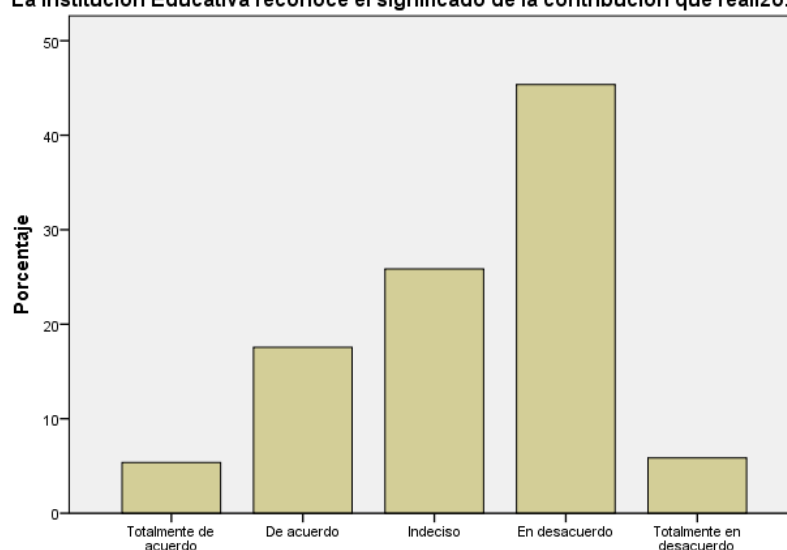


**Tabla 44:** resultados de pregunta veintinueve en encuesta de cultura organizacional

**29. La Institución Educativa reconoce el significado de la contribución que realiza.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	5,4	5,4	5,4
	De acuerdo	36	17,6	17,6	22,9
	Indeciso	53	25,9	25,9	48,8
	En desacuerdo	93	45,4	45,4	94,1
	Totalmente en desacuerdo	12	5,9	5,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**La Institución Educativa reconoce el significado de la contribución que realiza.**

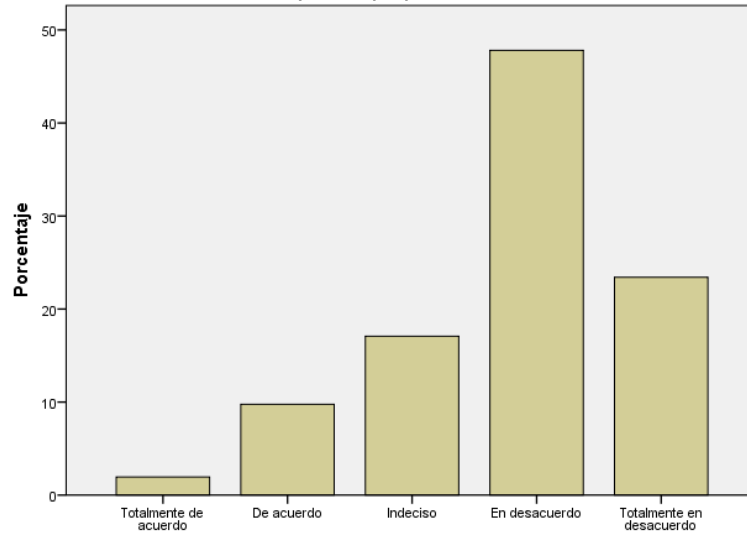


**Tabla 45:** resultados de pregunta treinta en encuesta de cultura organizacional

**30. Los incentivos económicos que nos proporciona el estado son adecuados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	20	9,8	9,8	11,7
	Indeciso	35	17,1	17,1	28,8
	En desacuerdo	98	47,8	47,8	76,6
	Totalmente en desacuerdo	48	23,4	23,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

Los incentivos económicos que nos proporciona el estado son adecuados.

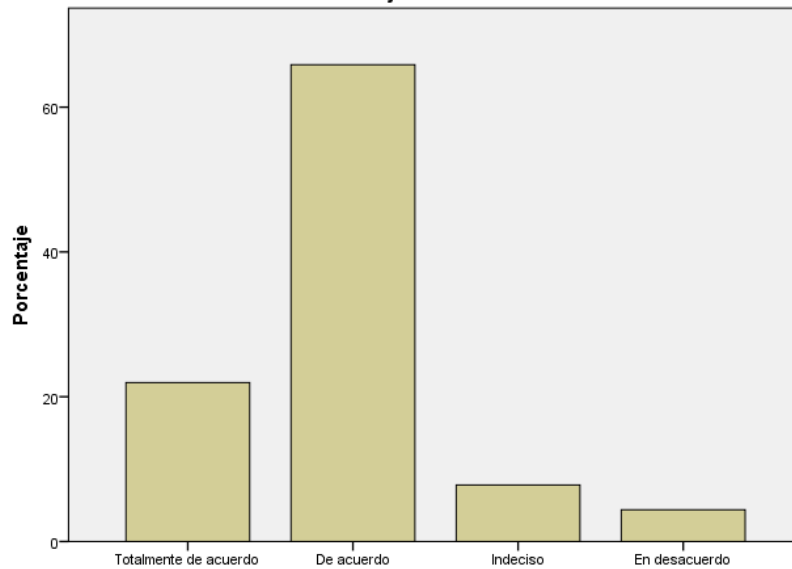


**Tabla 46:** resultados de pregunta treinta y uno en encuesta de cultura organizacional

**31. Me siento realizado al trabajar en la institución Educativa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	45	22,0	22,0	22,0
	De acuerdo	135	65,9	65,9	87,8
	Indeciso	16	7,8	7,8	95,6
	En desacuerdo	9	4,4	4,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

Me siento realizado al trabajar en la institución Educativa.



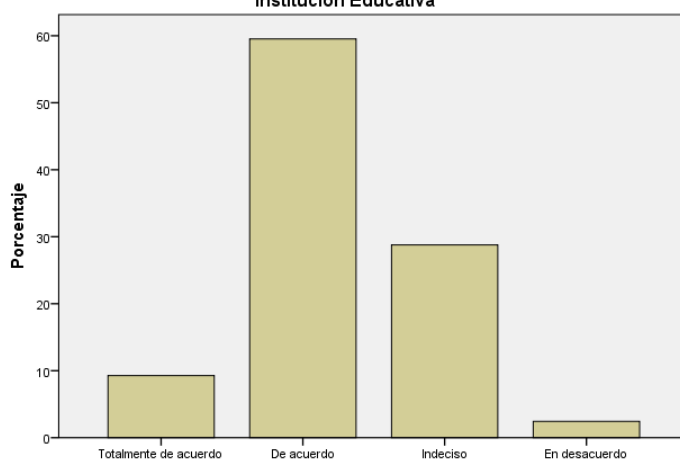


**Tabla 47:** resultados de pregunta treinta y dos en encuesta de cultura organizacional

**32. Mi desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la Institución**

		Educativa		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Totalmente de acuerdo	19	9,3	9,3	9,3
	De acuerdo	122	59,5	59,5	68,8
	Indeciso	59	28,8	28,8	97,6
	En desacuerdo	5	2,4	2,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

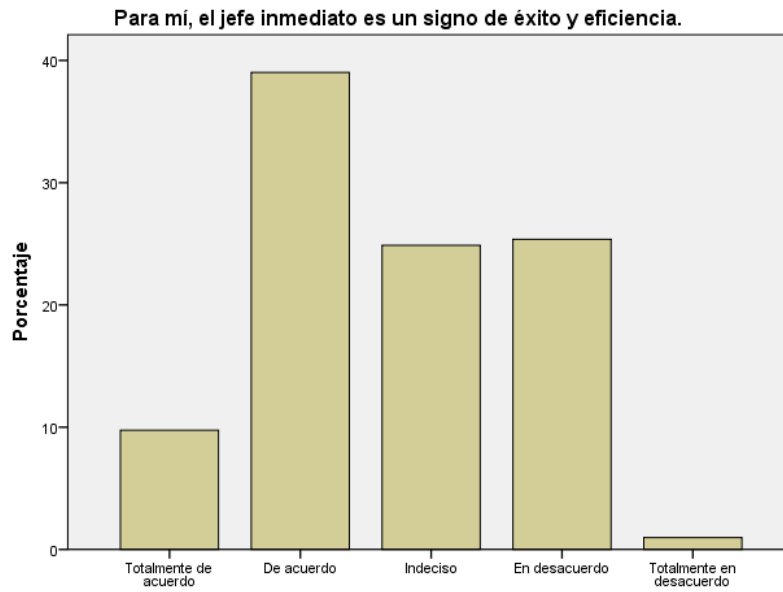
**32. Mi desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la Institución Educativa**



**Tabla 48:** resultados de pregunta treinta y tres en encuesta de cultura organizacional

**33. Para mí, el jefe inmediato es un signo de éxito y eficiencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	9,8	9,8	9,8
	De acuerdo	80	39,0	39,0	48,8
	Indeciso	51	24,9	24,9	73,7
	En desacuerdo	52	25,4	25,4	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

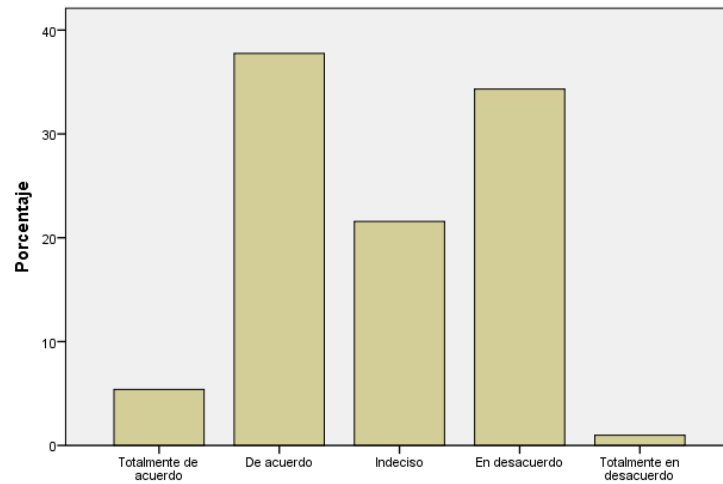


**Tabla 49:** resultados de pregunta treinta y cuatro en encuesta de cultura organizacional

**34. El jefe inmediato me proporciona nuevas formas para enfocar los problemas que antes me resultaban desconcertantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	5,4	5,4	5,4
	De acuerdo	77	37,6	37,7	43,1
	Indeciso	44	21,5	21,6	64,7
	En desacuerdo	70	34,1	34,3	99,0
	Totalmente en desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		205	100,0		

**El jefe inmediato me proporciona nuevas formas para enfocar los problemas que antes me resultaban desconcertantes**

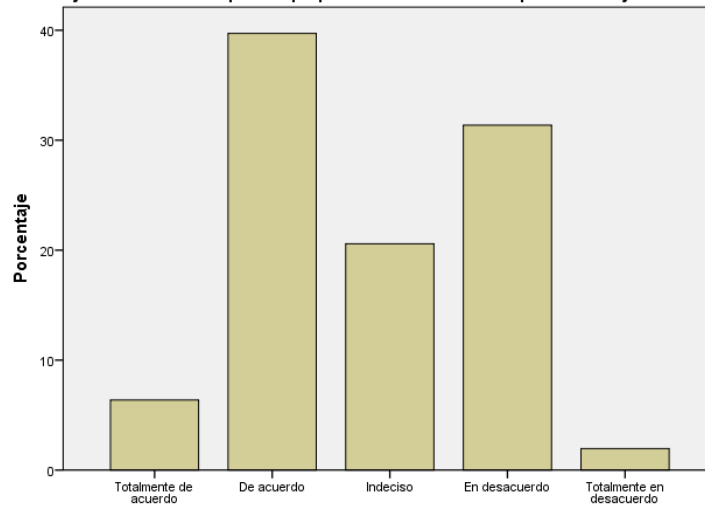


**Tabla 50:** resultados de pregunta treinta y cinco en encuesta de cultura organizacional

**35. El jefe inmediato se preocupa por nuestra formación para ser mejores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	6,3	6,4	6,4
	De acuerdo	81	39,5	39,7	46,1
	Indeciso	42	20,5	20,6	66,7
	En desacuerdo	64	31,2	31,4	98,0
	Totalmente en desacuerdo	4	2,0	2,0	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
<b>Total</b>		<b>205</b>	<b>100,0</b>		

**El jefe inmediato se preocupa por nuestra formación para ser mejores**



**Tabla 51:** resultados de pregunta treinta y seis en encuesta de cultura organizacional

**36. El jefe inmediato cuenta con mi respeto.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	47	22,9	22,9	22,9
	De acuerdo	134	65,4	65,4	88,3
	Indeciso	24	11,7	11,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



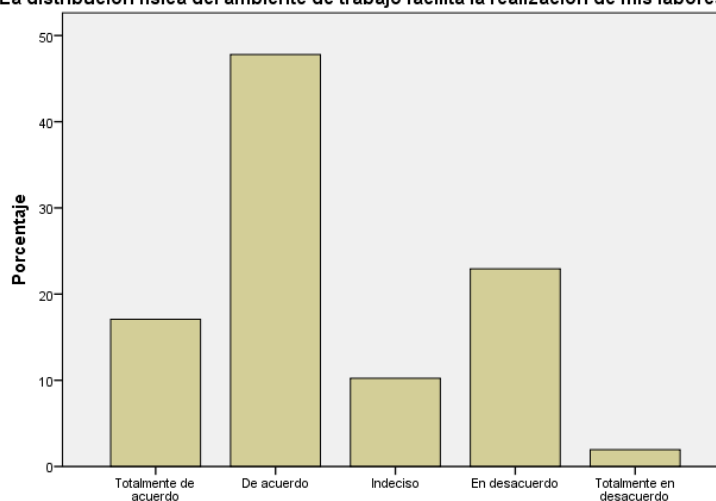
## ANEXO 13

**Tabla 52:** resultados de pregunta uno en encuesta de satisfacción laboral

**1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	35	17,1	17,1	17,1
	De acuerdo	98	47,8	47,8	64,9
	Indeciso	21	10,2	10,2	75,1
	En desacuerdo	47	22,9	22,9	98,0
	Totalmente en desacuerdo	4	2,0	2,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.**



**Tabla 53:** resultados de pregunta dos en encuesta de satisfacción laboral

**2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.**

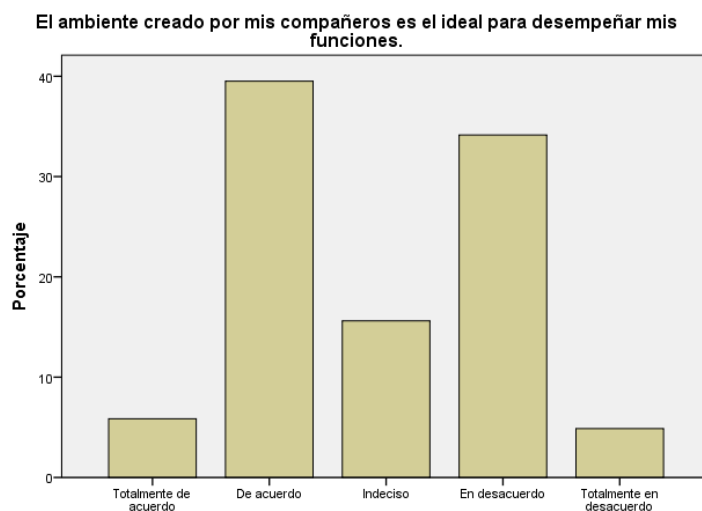
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	53	25,9	25,9	25,9
	De acuerdo	111	54,1	54,1	80,0
	Indeciso	17	8,3	8,3	88,3
	En desacuerdo	17	8,3	8,3	96,6
	Totalmente en desacuerdo	7	3,4	3,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 54:** resultados de pregunta tres en encuesta de satisfacción laboral

**3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	5,9	5,9	5,9
	De acuerdo	81	39,5	39,5	45,4
	Indeciso	32	15,6	15,6	61,0
	En desacuerdo	70	34,1	34,1	95,1
	Totalmente en desacuerdo	10	4,9	4,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 55:** resultados de pregunta cuatro en encuesta de satisfacción laboral

**4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.**

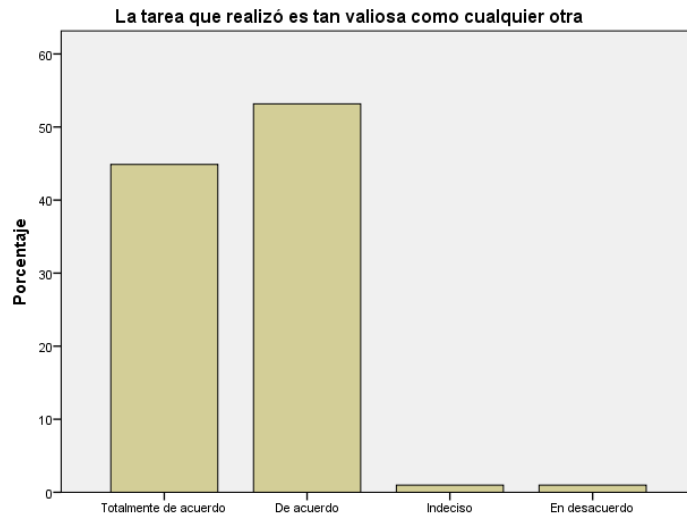
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	58	28,3	28,3	28,3
	De acuerdo	136	66,3	66,3	94,6
	Indeciso	2	1,0	1,0	95,6
	En desacuerdo	9	4,4	4,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 56:** resultados de pregunta cinco en encuesta de satisfacción laboral

**5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra**

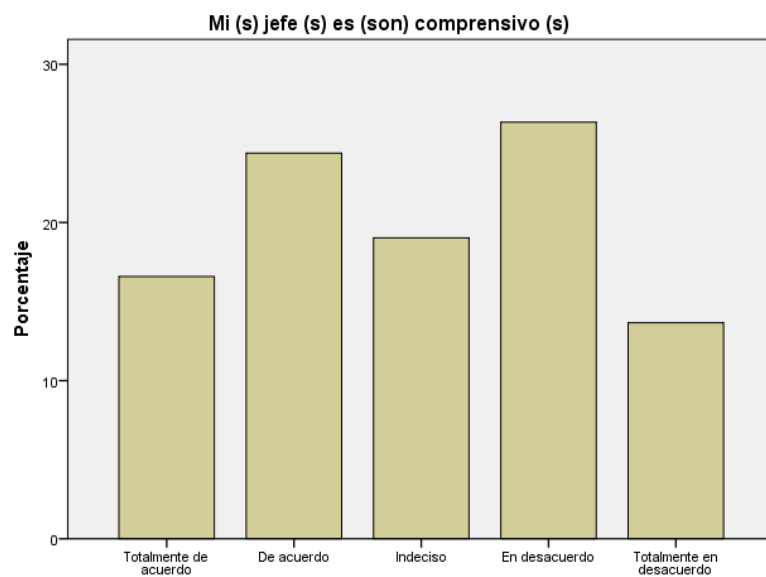
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	92	44,9	44,9	44,9
	De acuerdo	109	53,2	53,2	98,0
	Indeciso	2	1,0	1,0	99,0
	En desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 57:** resultados de pregunta seis en encuesta de satisfacción laboral

**6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	16,6	16,6	16,6
	De acuerdo	50	24,4	24,4	41,0
	Indeciso	39	19,0	19,0	60,0
	En desacuerdo	54	26,3	26,3	86,3
	Totalmente en desacuerdo	28	13,7	13,7	100,0
Total		205	100,0	100,0	





**Tabla 57:** resultados de pregunta siete en encuesta de satisfacción laboral

**7. Me siento mal con lo que hago.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	1,5	1,5	1,5
	Indeciso	16	7,8	7,8	9,3
	En desacuerdo	82	40,0	40,0	49,3
	Totalmente en desacuerdo	104	50,7	50,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

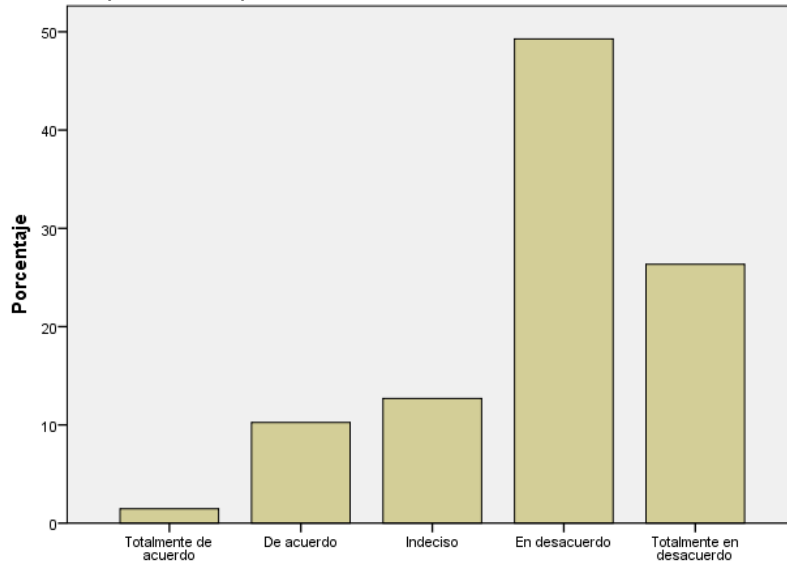


**Tabla 58:** resultados de pregunta ocho en encuesta de satisfacción laboral

**8. Siento que recibo de parte de la Institución Educativa un trato inadecuado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	1,5	1,5	1,5
	De acuerdo	21	10,2	10,2	11,7
	Indeciso	26	12,7	12,7	24,4
	En desacuerdo	101	49,3	49,3	73,7
	Totalmente en desacuerdo	54	26,3	26,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**Siento que recibo de parte de la Institución Educativa un trato inadecuado.**



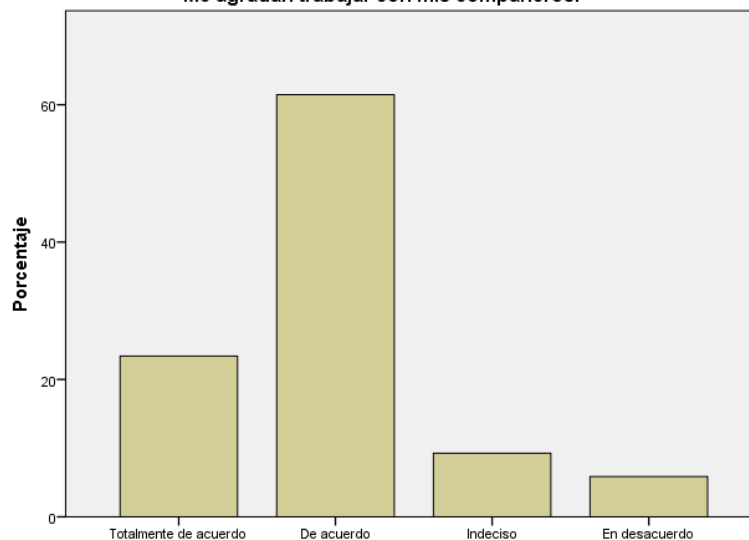
**Siento que recibo de parte de la Institución Educativa un trato inadecuado.**

**Tabla 59: resultados de pregunta nueve en encuesta de satisfacción laboral**

**9. Me agrada trabajar con mis compañeros.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	48	23,4	23,4	23,4
	De acuerdo	126	61,5	61,5	84,9
	Indeciso	19	9,3	9,3	94,1
	En desacuerdo	12	5,9	5,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

**Me agradan trabajar con mis compañeros.**

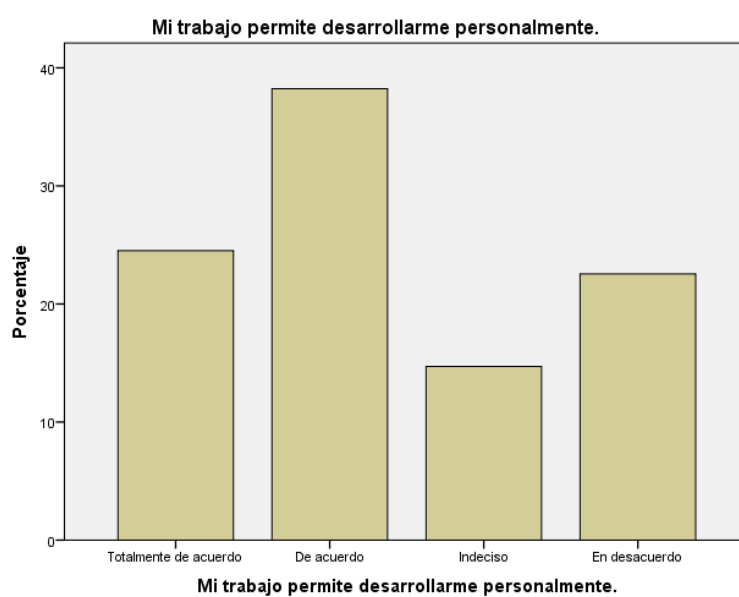


**Me agradan trabajar con mis compañeros.**

**Tabla 60:** resultados de pregunta diez en encuesta de satisfacción laboral

**10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	50	24,4	24,5	24,5
	De acuerdo	78	38,0	38,2	62,7
	Indeciso	30	14,6	14,7	77,5
	En desacuerdo	46	22,4	22,5	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		205	100,0		



**Tabla 61:** resultados de pregunta once en encuesta de satisfacción laboral

**11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.**

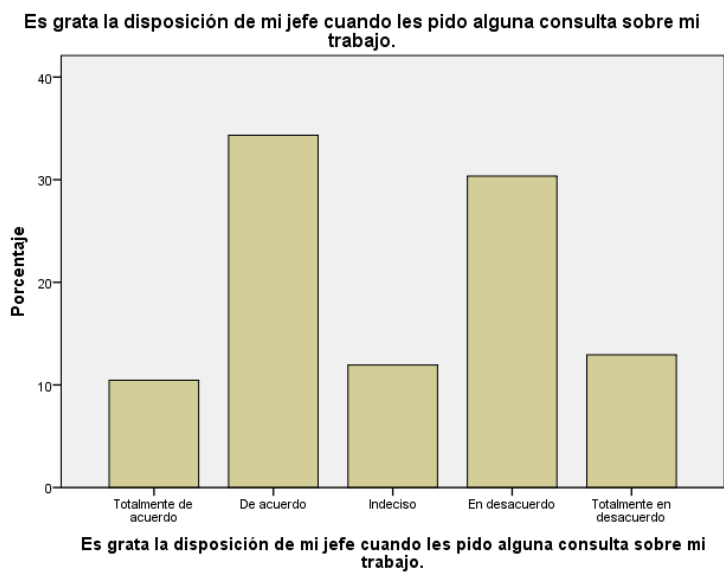
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	52	25,4	25,4	25,4
	De acuerdo	117	57,1	57,1	82,4
	Indeciso	36	17,6	17,6	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 62:** resultados de pregunta doce en encuesta de satisfacción laboral

**12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.**

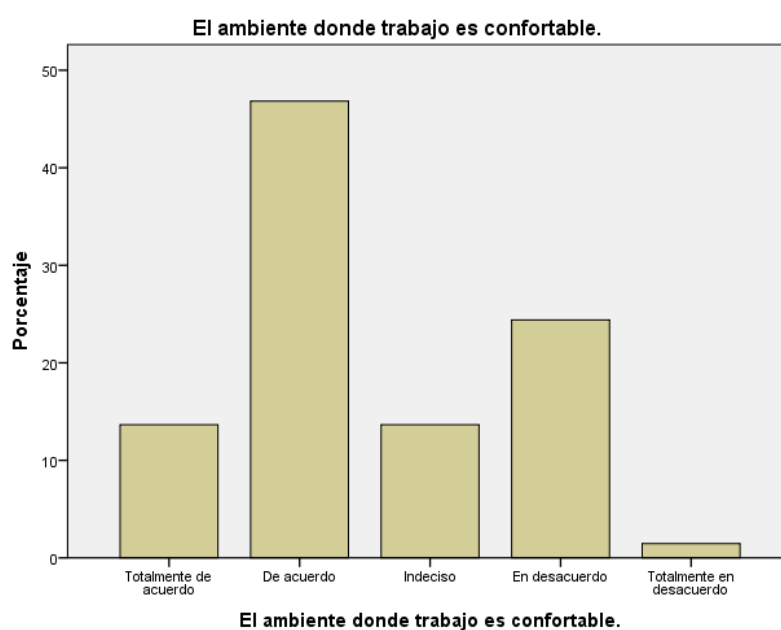
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	10,2	10,4	10,4
	De acuerdo	69	33,7	34,3	44,8
	Indeciso	24	11,7	11,9	56,7
	En desacuerdo	61	29,8	30,3	87,1
	Totalmente en desacuerdo	26	12,7	12,9	100,0
	Total	201	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	2,0		
<b>Total</b>		<b>205</b>	<b>100,0</b>		



**Tabla 63:** resultados de pregunta trece en encuesta de satisfacción laboral

**13. El ambiente donde trabajo es confortable.**

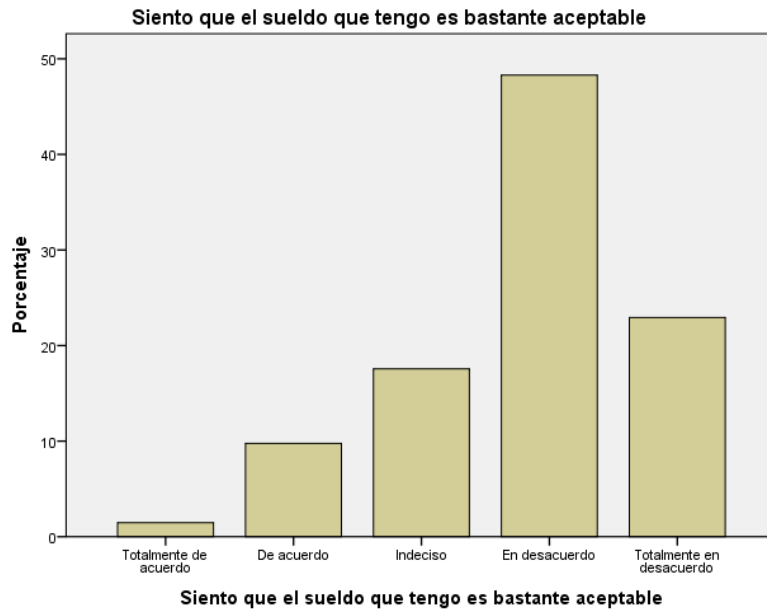
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	28	13,7	13,7	13,7
	De acuerdo	96	46,8	46,8	60,5
	Indeciso	28	13,7	13,7	74,1
	En desacuerdo	50	24,4	24,4	98,5
	Totalmente en desacuerdo	3	1,5	1,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 64:** resultados de pregunta catorce en encuesta de satisfacción laboral

**14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	1,5	1,5	1,5
	De acuerdo	20	9,8	9,8	11,2
	Indeciso	36	17,6	17,6	28,8
	En desacuerdo	99	48,3	48,3	77,1
	Totalmente en desacuerdo	47	22,9	22,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 65:** resultados de pregunta quince en encuesta de satisfacción laboral

**15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.**

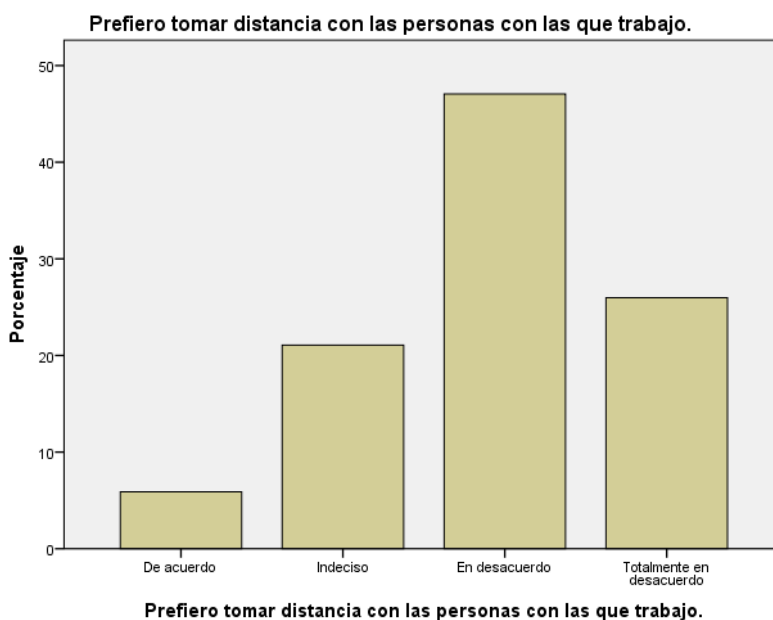
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	2,9	2,9	2,9
	De acuerdo	43	21,0	21,0	23,9
	Indeciso	54	26,3	26,3	50,2
	En desacuerdo	68	33,2	33,2	83,4
	Totalmente en desacuerdo	34	16,6	16,6	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 66:** resultados de pregunta dieciséis en encuesta de satisfacción laboral

**16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.**

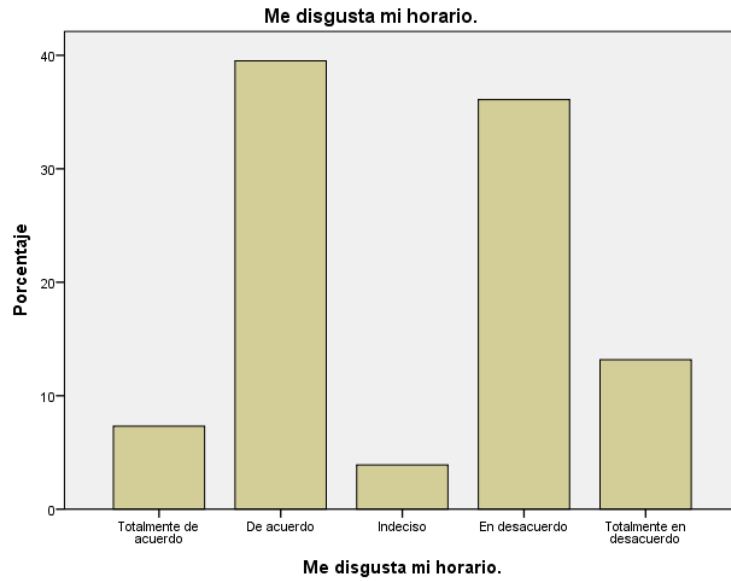
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	12	5,9	5,9	5,9
	Indeciso	43	21,0	21,1	27,0
	En desacuerdo	96	46,8	47,1	74,0
	Totalmente en desacuerdo	53	25,9	26,0	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		205	100,0		



**Tabla 67:** resultados de pregunta diecisiete en encuesta de satisfacción laboral

**17. Me disgusta mi horario.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	7,3	7,3	7,3
	De acuerdo	81	39,5	39,5	46,8
	Indeciso	8	3,9	3,9	50,7
	En desacuerdo	74	36,1	36,1	86,8
	Totalmente en desacuerdo	27	13,2	13,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 68:** resultados de pregunta dieciocho en encuesta de satisfacción laboral

**18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	37	18,0	18,0	18,0
	De acuerdo	138	67,3	67,3	85,4
	Indeciso	24	11,7	11,7	97,1
	En desacuerdo	6	2,9	2,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	





**Tabla 69:** resultados de pregunta diecinueve en encuesta de satisfacción laboral

**19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	11	5,4	5,4	7,3
	Indeciso	23	11,2	11,2	18,5
	En desacuerdo	116	56,6	56,6	75,1
	Totalmente en desacuerdo	51	24,9	24,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 70:** resultados de pregunta veinte en encuesta de satisfacción laboral

**20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo**

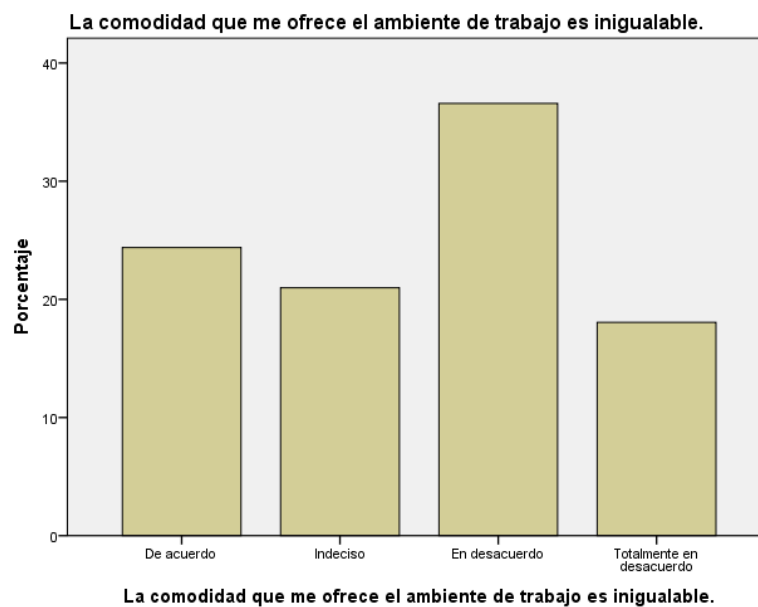
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	33,00	1	,5	,5	,5
	Totalmente de acuerdo	66	32,2	32,2	32,7
	De acuerdo	93	45,4	45,4	78,0
	Indeciso	28	13,7	13,7	91,7
	En desacuerdo	13	6,3	6,3	98,0
	Totalmente en desacuerdo	4	2,0	2,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 71:** resultados de pregunta veintiuno en encuesta de satisfacción laboral

**21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	50	24,4	24,4	24,4
	Indeciso	43	21,0	21,0	45,4
	En desacuerdo	75	36,6	36,6	82,0
	Totalmente en desacuerdo	37	18,0	18,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 72:** resultados de pregunta veintidós en encuesta de satisfacción laboral

**22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.**

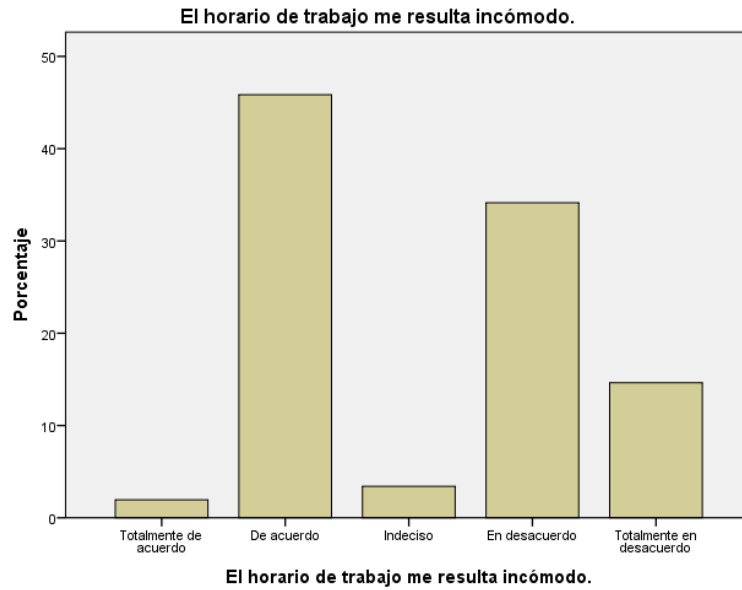
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	28	13,7	13,9	13,9
	Indeciso	29	14,1	14,4	28,4
	En desacuerdo	84	41,0	41,8	70,1
	Totalmente en desacuerdo	60	29,3	29,9	100,0
	Total	201	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	2,0		
Total		205	100,0		



**Tabla 73:** resultados de pregunta veintitrés en encuesta de satisfacción laboral

**23. El horario de trabajo me resulta incómodo.**

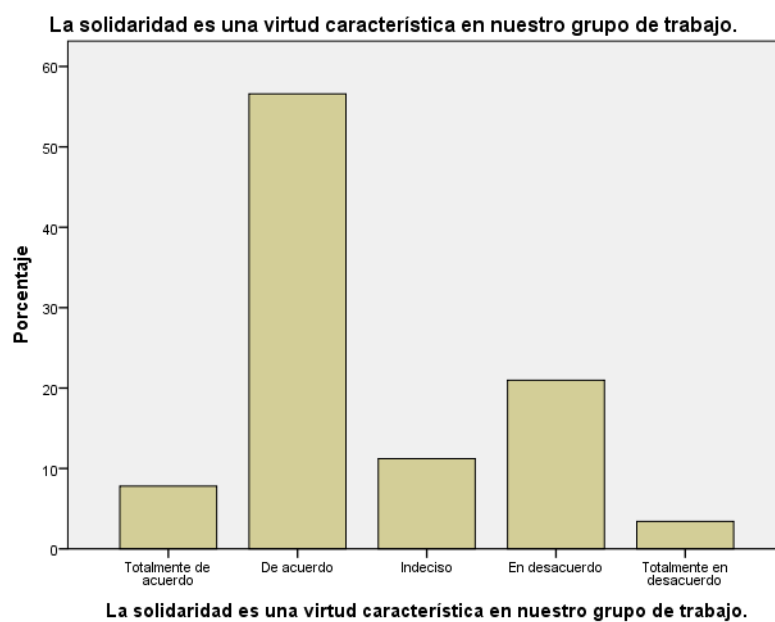
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	94	45,9	45,9	47,8
	Indeciso	7	3,4	3,4	51,2
	En desacuerdo	70	34,1	34,1	85,4
	Totalmente en desacuerdo	30	14,6	14,6	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 74:** resultados de pregunta veinticuatro en encuesta de satisfacción laboral

**24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	7,8	7,8	7,8
	De acuerdo	116	56,6	56,6	64,4
	Indeciso	23	11,2	11,2	75,6
	En desacuerdo	43	21,0	21,0	96,6
	Totalmente en desacuerdo	7	3,4	3,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 75:** resultados de pregunta veinticinco en encuesta de satisfacción laboral

**25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.**

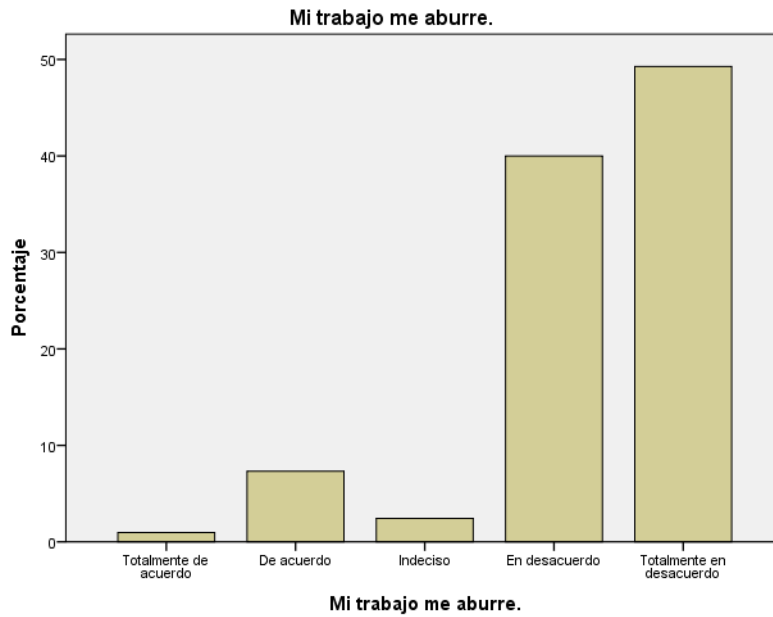
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	35	17,1	17,1	17,1
	De acuerdo	136	66,3	66,3	83,4
	Indeciso	26	12,7	12,7	96,1
	En desacuerdo	1	,5	,5	96,6
	Totalmente en desacuerdo	7	3,4	3,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 76:** resultados de pregunta veintiséis en encuesta de satisfacción laboral

**26. Mi trabajo me aburre.**

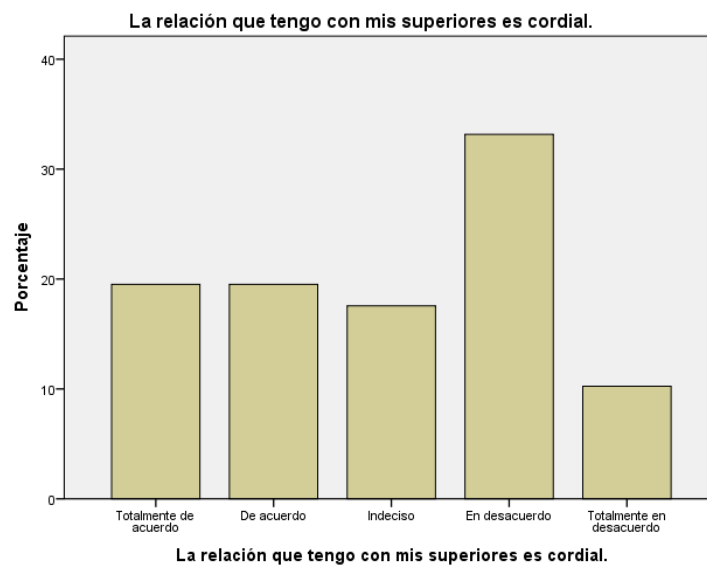
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	1,0	1,0	1,0
	De acuerdo	15	7,3	7,3	8,3
	Indeciso	5	2,4	2,4	10,7
	En desacuerdo	82	40,0	40,0	50,7
	Totalmente en desacuerdo	101	49,3	49,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 77:** resultados de pregunta veintisiete en encuesta de satisfacción laboral

**27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	40	19,5	19,5	19,5
	De acuerdo	40	19,5	19,5	39,0
	Indeciso	36	17,6	17,6	56,6
	En desacuerdo	68	33,2	33,2	89,8
	Totalmente en desacuerdo	21	10,2	10,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 78:** resultados de pregunta veintiocho en encuesta de satisfacción laboral

**28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	41	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	57	27,8	27,8	47,8
	Indeciso	18	8,8	8,8	56,6
	En desacuerdo	79	38,5	38,5	95,1
	Totalmente en desacuerdo	10	4,9	4,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 79:** resultados de pregunta veintinueve en encuesta de satisfacción laboral

**29. Mi trabajo me hace sentir realizado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	77	37,6	37,6	37,6
	De acuerdo	99	48,3	48,3	85,9
	Indeciso	27	13,2	13,2	99,0
	En desacuerdo	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 80:** resultados de pregunta treinta en encuesta de satisfacción laboral

**30. Me gusta el trabajo que realizo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	95	46,3	46,3	46,3
	De acuerdo	90	43,9	43,9	90,2
	Indeciso	9	4,4	4,4	94,6
	En desacuerdo	4	2,0	2,0	96,6
	Totalmente en desacuerdo	7	3,4	3,4	100,0
Total		205	100,0	100,0	

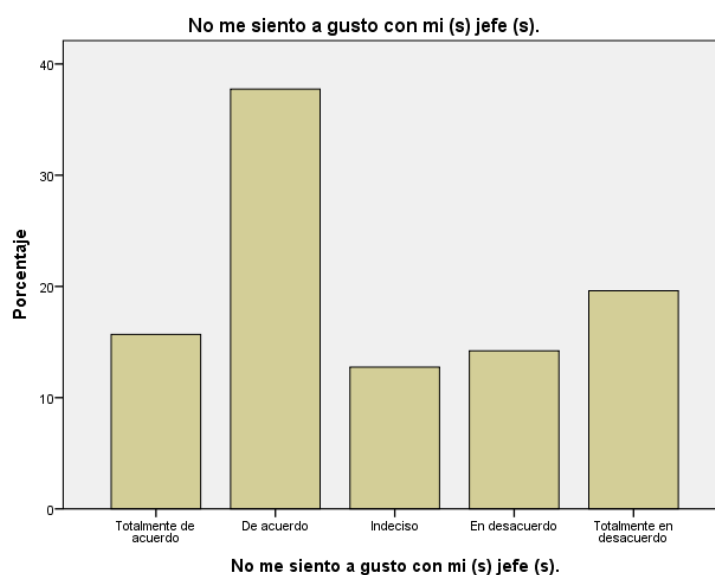




**Tabla 81:** resultados de pregunta treinta y uno en encuesta de satisfacción laboral

**31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	32	15,6	15,7	15,7
	De acuerdo	77	37,6	37,7	53,4
	Indeciso	26	12,7	12,7	66,2
	En desacuerdo	29	14,1	14,2	80,4
	Totalmente en desacuerdo	40	19,5	19,6	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		205	100,0		



**Tabla 82:** resultados de pregunta treinta y dos en encuesta de satisfacción laboral

**32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.**

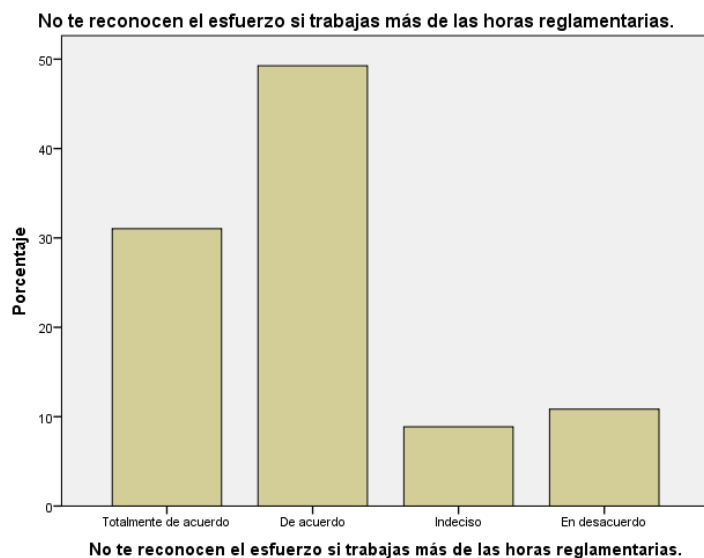
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	5,4	5,4	5,4
	De acuerdo	39	19,0	19,1	24,5
	Indeciso	39	19,0	19,1	43,6
	En desacuerdo	72	35,1	35,3	78,9
	Totalmente en desacuerdo	43	21,0	21,1	100,0
	Total	204	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		205	100,0		



**Tabla 83:** resultados de pregunta treinta y tres en encuesta de satisfacción laboral

**33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	63	30,7	31,0	31,0
	De acuerdo	100	48,8	49,3	80,3
	Indeciso	18	8,8	8,9	89,2
	En desacuerdo	22	10,7	10,8	100,0
	Total	203	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,0		
Total		205	100,0		



**Tabla 84:** resultados de pregunta treinta y cuatro en encuesta de satisfacción laboral

**34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	102	49,8	49,8	49,8
	De acuerdo	98	47,8	47,8	97,6
	Indeciso	5	2,4	2,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 85:** resultados de pregunta treinta y cinco en encuesta de satisfacción laboral

**35. Me siento complacido con la actividad que realizo.**

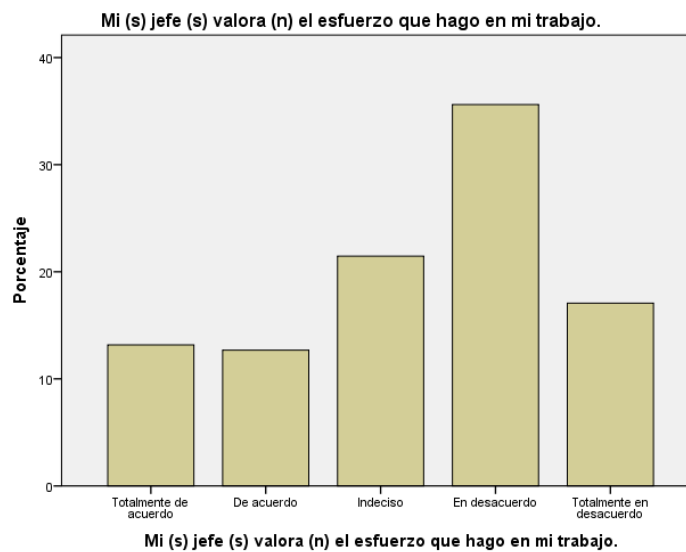
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	85	41,5	41,5	41,5
	De acuerdo	108	52,7	52,7	94,1
	Indeciso	12	5,9	5,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



**Tabla 86:** resultados de pregunta treinta y seis en encuesta de satisfacción laboral

**36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	13,2	13,2	13,2
	De acuerdo	26	12,7	12,7	25,9
	Indeciso	44	21,5	21,5	47,3
	En desacuerdo	73	35,6	35,6	82,9
	Totalmente en desacuerdo	35	17,1	17,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



### ANEXO 13

#### BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL- INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA NEGRÓN UGARTE

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	5	5	3	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	2	4	4	3	5	2	3	2	2	4	3	4	4	4	5		
3	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	1	1	5	1	5	5	4	1	1	5	5	5	4	4	1	1	1	3	1	5	4	4	3	5	3	5		
4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	1	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	5	3	2	2	2	4		
5	5	3	2	4	2	4	3	4	2	2	2	5	2	3	3	2	2	5	2	2	2	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4		
6	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4		
7	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5		
8	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4		
9	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5		
10	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3		
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5		
12	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4		
13	3	2	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
14	2	2	2	4	3	2	4	5	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	
15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
16	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	1	2	2	4	4	4	4	5	1	2	3	2	4	5	2	3	3	4		
17	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	2	3	5	5	2	3	4	5	2	1	2	2	5	5	5	4	2	4	2	1	4	4	2	2	2	4		
18	4	4	2	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	4	4	4	5	2	2	3	2	4	5	4	2	2	4		
19	5	4	3	4	4	4	5	2	4	2	4	3	5	5	2	2	3	4	2	1	2	2	5	4	5	5	2	3	2	1	4	5	3	3	3	5		
20	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	1	2	1	1	4	5	4	4	2	4	2	1	4	4	3	2	3	5		
21	4	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	5	2	2	1	2	4	4	3	4	2	3	3	1	4	3	2	4	2	4		

22	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5	2	3	4	4	2	1	2	3	3	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	2	2	4
23	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	3	3	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	3	5
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	2	2	5	4	2	1	2	2	4	5	4	4	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4
25	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	3	4	4	5	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	1	4	4	2	2	2	4
26	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	2	1	2		3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4		2	4
27	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	5	3	3	4	3	4	2	1	2	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	3	4
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	3	2	2	5
29	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	5	3	2	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4
30	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	2	3	4	4	1	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	2	2	3	4
31	4	5	2	4	4	4	4	4		2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	1	3	5	5	5	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4
32	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	5	5	2	3	5	4	2	3	2	2	5	4	4	5	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4
33	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	5	3	2	3	1	1	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4
34	4	4	2	4	4	3	5	4	2	3	4	4	5	5	2	3	4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	1	2	2	1	4	4	3	4	3	4
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	4	3	5	4	2	1	1	4	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4
36	4	4	3	5	4	4	4	2	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	1	1	1	4	5	4	5	4	1	4	2	2	4	4	2	2	2	4
37	2	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	3	2	2	5
38	4	5	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	5	4	4	3	5	4	2	2	2	2	5	5	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	2	4
39	4	5	3	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	3	2	4	4	1	3	1	3	5	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	2	1	4
40	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	1	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4
41	2	4	2	5	3	4	5	4	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	1	4
42	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	3	5	4	4	4	1	4	2	1	4	4	2	2	2	5
43	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	3	3	4	5	4	2	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	4	4	4	4	1	4	5	1	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	
2	2	2	4	5	5	2	1	4	4	5	5	4	2	2	4	2	3	5	4	4	1	2	3	4	5	1	4	2	5	2	5	2	4	5	5	2
3	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1
4	4	4	2	5	5	1	1	4	4	5	5	3	4	2	3	2	1	4	1	2	2	1	5	2	4	1	2	4	5	5	4	2	5	5	5	2
5	5	3	2	5	5	1	1	2	5	5	5	2	4	3	3	2	4	5	1	1	2	2	4	2	5	1	4	4	5	5	2	2	5	5	5	2
6	1	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	2	4	2	4	5	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	4	4	2	2	4	4	5	2
7	4	5	4	5	5	4	1	2	5	5	5	5	4	1	3	1	2	5	1	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	2	5	5	3
8	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	4	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	4	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	2	5	5	2
9	3	2	3	2	5	5	2	2	4	4	4	5	2	2	3	2	4	2	5	2	1	3	3	4	2	5	2	3	4	4	1	1	5	5	4	4
10	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	1	1	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	3
11	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	5	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4
12	2	1	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5
13	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
14	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	5	2	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	5	2
15	3	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	5	4	4	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4
16	4	5	3	5	5	2	3	1	4	2	4	1	2	2	2	3	4	4	3	5	3	2	2	4	4	2	3	2	4	5	4	1	4	4	4	2
17	2	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	4	2	4	2	2	2	4	5	5	1	4	5	5	2
18	2	4	3	4	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	5	4	3	5	2	2	4	2	4	2	3	1	4	4	4	1	5	5	4	2
19	4	4	2	5	4	3	3	1	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	1	2	2	5	5	4	2	4	4	5	2
20	2	4	3	4	4	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	4	2	3	2	4	4	5	1	4	5	5	3
21	2	4	2	4	5	2	2	1	2		3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	2	1	4	1	3	1	1	1	5	5	4	2	5	4	4	2
22	4	5	2	4	4	3	1	2	4	2	3	2	4	1	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	2		5	4	2
23	2	4	3	5	5	2	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	1	4	1	4	1	2	2	5	4	4	1	4	4	5	2
24	4	5	2	5	5	3	1	2	4	2	4	1	4	1	3	3	4	2	2	5	3	1	2	1	3	2	3	1	4	5	5	2	4	4	4	3

25	2	4	2	4	4	2	1	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	3	2	4	1	4	2	1	2	5	4	5	2	4	5	4	1
26	2	4	4	4	5	2	1	1	4	2	3	2	4	1	2	1	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	2	2	5	5	4	2	5	4	4	1
27	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	4	1	1	1	5	4	4	2	4	4	5	2
28	2	4	4	4	4	2	1	1	4	2	4	1	4	2	2	1	4	3	2	4	3	1	4	2	4	2	1	1	5	4	5	1	4	4	4	3
29	2	4	2	4	5	3	1	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	1	1	2	4	3	1	2	2	4	4	5	2	5	5	5	2
30	4	5	4	4	4	3	1	2	4	4	3	2	4	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	3	2	5	5	4	2	4	5	5	1
31	4	4	2	5	5	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	4	3	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	5	1	5	4	4	1
32	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3		4	2	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	4	1	2	2	4	4	4	2	4	5	5	3
33	2	5	4	4	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	5	1	5	4	4	2
34	4	4	2	4	5	2	1	3	4	2	3	1	4	2	4	1	4	4	2	5	1	1	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	5	5	4	1
35	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5	1	2	4	2	4	1	2	2	5	5	5	2	4	4	5	2
36	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	1	2	4	4	4	1	5	4	4	1
37	2	5	4	4	4	1	1	2	4	2	4	1	2	2	3	1	4	4	2	5	1		4	4	3	1	3	2	5	5	4	1	5	5	4	2
38	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	3	2	2	1	3	1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	4	5	2	4	4	5	1
39	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	1	4	4	4	2	2	2	4	5	4	2	4	5	4	2
40	2	5	2	5	4	2	1	2	4	2	4	1	2	1	3	1	4	4	2	4	1	2	4	4	3	2	1	2	4	5	4	2	5	4	4	2
41	2	4	2	4	4	1	2	2	4	4	4	2	2	1	3	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	3	2	5	4	4	1	5	4	4	2
42	4	5	2	4	4	2	1	2	2	2	4	1	2	1	3	2	4	4	2	5	2	2	4	4	4	2	2	2	4	5	4	1	5	5	4	2
43	4	5	2	5	4	2	2	2	4	4	4	1	2	1	3	2	5	3	2	5	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	1

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS



BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL- INSTITUCIÓN EDUCATIVA G.U.E. JOSÉ FAUSTINO SANCHES CARRIÓN

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	3	2	2	5	3	3	2	5	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	
5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
6	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
7	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	4	4	1	2	4	1	1	4	4	3	1	1	1	4		
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	
10	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	3	2	2	4	4		
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	5	3	4	3	2	4		
12	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	
13	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	3	2	2	4		
15	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	5	3	2	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4		
16	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	2	3	4	4	1	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	2	2	3	4		
17	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	1	3	5	5	5	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4		
18	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	5	5	2	3	5	4	2	3	2	2	5	4	4	5	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4		
19	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	5	3	2	3	1	1	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4		
20	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	1	4	5	4	2	2	3		
21	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	5	5	1	5	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4		
22	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5		
23	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3		

24	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
27	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	4	3	2	2	2	4
28	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
29	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	3
31	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4
34	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5
35	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3
36	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
37	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5	2	3	4	4	2	1	2	3	3	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	2	2	4
38	4	4	2	4	4	4		4	4	2	2	4	5	5	3	3	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	3	5
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	2	2	5	4	2	1	2	2	4	5	4	4	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	5	4
2	2	4	3	4	5	3	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	2	5	1	4	3	3	1	4	4	1	4	3	4	5	2	3	5	5	5	3
3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3
5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2
6	4	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	4	5	1	1	5	4	1	5	3	4	5	4	1	1	5	4	5	5	2	3	5	5	4	4
7	1	1	4	5	5	1	1	1	4	5	5	1	3	1	2	1	3	5	5	2	2	1	2	4	4	1	4	2	5	5	5	2	5	5	5	1
8	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	3	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
9	5	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	1	4	2	5	5	4
10	5	5	2	4	5	4	2	2	3	5	5	3	5	2	4	3	4	4	2	5	2	2	4	2	5	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	2
11	5	5	2	4	5	2	2	2	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	2	5	2	1	4	2	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2
12	5	2	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
13	2	4	3	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	4	4	4	4	2	1	1	4	2	4	1	4	2	2	1	4	3	2	4	3	1	4	2	4	2	1	1	5	4	5	1	4	4	4	3
15	2	4	2	4	5	3	1	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	1	1	2	4	3	1	2	2	4	4	5	2	5	5	5	2
16	4	5	4	4	4	3	1	2	4	4	3	2	4	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	3	2	5	5	4	2	4	5	5	1
17	4	4	2	5	5	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	4	3	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	5	1	5	4	4	1
18	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3		4	2	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	4	1	2	2	4	4	4	2	4	5	5	3
19	2	5	4	4	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	5	1	5	4	5	2
20	5	5	4	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	3	1	3	1	5	1	5	4	3	1	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5
21	2	2	3	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	5	1	2	4	2	1	3	2	3	4	4	1	2	2	2	2	1	3	2	4	4	4
22	5	3	4	4	4	5	1	1	5	5	5	3	5	2	1	1	3	5	1	5	4	3	1	4	4	1	5	4	4	5	1	4	2	5	5	5
23	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	5	1	4	5	5	5	3	4	2	5	5	5
24	5	3	4	4	5	5	1	1	4	4	4	3	4	2	3	1	2	4	1	2	3	3	4	4	4	1	4	2	4	1	2	3	4	4	4	3
25	4	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	1	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	5	4	4	1

26	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	
27	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2
28	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2
29	5	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	5	4	2	2	1	1	5	3	4	4	2	1	5	4	1	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	1	1	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5
31	4	4	4	4	5	4	1	1	4	5	5	4	4	3	1	1	1	5	1	3	3	3	1	4	4	1	5	5	4	5	1	3	2	5	5	3	
32	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	
34	5	2	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	
35	2	4	3	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	4	5	4	5	5	4	1	2	5	5	5	5	4	1	3	1	2	5	1	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	2	5	5	3	
37	4	5	2	4	4	3	1	2	4	2	3	2	4	1	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	2		5	4	2	
38	2	4	3	5	5	2	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	1	4	1	4	1	2	2	5	4	4	1	4	4	5	2	
39	4	5	2	5	5	3	1	2	4	2	4	1	4	1	3	3	4	2	2	5	3	1	2	1	3	2	3	1	4	5	5	2	4	4	4	3	

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS



DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	3	1	1	4	2	4	1	3	3	4	1	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4
2	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	4	3	5	2	2	2	5	5	1	4	2	4	5	2	4	4	5	5	4
3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2		4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	33	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3
5	3	3	2	4	4	3	1	1	4	4	4	3	1	2	3	2	2	4	1	4	1	2	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3
6	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	1	2	2	4	1	4	4	4	2	4	5	5	1	4	4	4	2	4	2	4	5	5
7	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	4	4	1	4	5	4	2	4	4	4	4	2
8	5	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	2	2	1	1	5	3	4	4	2	1	5	4	1	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	1	1	5	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5
10	4	4	4	4	5	4	1	1	4	5	5	4	4	3	1	1	1	5	1	3	3	3	1	4	4	1	5	5	4	5	1	3	2	5	5	3
11	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL- INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUSTAVO RIES

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	5	3	2		3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	2	5	5	3	4	4	1	1	2	3	4	4	2	2	4	4	1	2	4	1	4	4	4	5	2	4	2	1	4	3	4	4	2	4	4	
3	4	5	2	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	5	4	2	1	4	2	4	4	5	5	1	4	2	1	4	3	4	2	4	4		
4	5	5	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	5	2	3	4	4	1	1	3	3	3	5	4	4	2	3	2	2	5	3	4	3	4	4		
5	5	4	2	5	5	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	5	3	2	2	4	2	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4		
6	4	5	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	5	3	4	3	5	4	4	2	4	1	4	5	4	4	1	3	2	2	5	3	4	2	3	4		
7	5	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	5	2	2	4	5	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	2	1	5	3	4	3	4	4		
8	4	5	2	4	4	3	4	4	1	2	4	4	5	4	4	2	5	5	2	1	3	2	5	5	4	5	1	3	1	2	4	3	5	4	4	4		
9	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	5	3	2	2	2	1	4	4	4	4	2	3	2	3	5	3	4	3	4	4		
10	4	5	3	5	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	5	4	1	2	4	3	4	3	4	5	1	4	3	1	5	3	4	3	4	4		
11	4	4	2	4	5	3	5	4	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	2	3	4	
12	4	4	2	5	4	4	4	2	2	1	4	3	4	3	4	2	5	5	2	1	2	3	4	4	4	5	2	3	2	3	4	3	5	2	4	5		
13	4	5	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	3	2	3	4	3	5	3	4	4		
14	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4		
15	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	
16	4	4	3	5	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	3	5	4	4	4	1	4	1	3	5	3	5	2	2	4		
17	4	5	3	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	1	2	2	4	3	4	4	1	3	2	2	4	3	3	3	4	5		
18	3	4	2	4	5	3	4	4	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	2	1	2	1	5	4	5	4	2	4	2	3	5	3	4	3	4	4		
19	4	4	3	5	4	3	4	4	2	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	1	3	1	4	4	5	5	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4		
20	3	5	2	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	3	4	4	1	4	1	1	5	4	3	4	2	5		
21	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	2	5	5	5	2	2	5	4	2	1	3	1	4	4	5	4	2	4	3	3	5	3	4	3		4		
22	4	5	2	4	5	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	2	4	3	4	5	1	5	2	2	4	3	4	4	2	5		
23	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	1	1	5	4	3	2	4	4		

24	4	5	2	5	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	2	2	5	3	3	2	3	2		5	4	5	4	1	4	2	2	4	3	4	2	3	4
25	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	5	4	2	2	4	2		4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	5	2	3	5	4	2	2	4	1		4	4	4	4	2	5	2	2	4	3	4	2	4	4

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	5	2	5	4	2	1	3	4	3	5	4	4	2	2	3	4	3	1	4	2	2	4	3	5	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	2
2	3	4	1	4	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	1	3	5	4	1	5	1	1	4	4	4	2	2	5	3	5	3	2	5	4	4	1
3	3	5	2	4	4	1	2	2	5	5	5	4	4	2	2	2	5	5	1	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	1	4	5	4	2
4	4	4	1	5	5	2	1	2	4	4	5	4	5	2	2	2	2	5	2	5	1	2	4	4	5	1	3	5	3	4	3	2	5	5	4	1
5	3	4	2	4	5	1	2	2	5	5	5	4	4	2	1	2	5	4	1	4	1	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	1	5	4	4	2
6	4	5	1	4	4	2	2	3	5	3	4	4	5	3	2	2	5	3	1	4	2	2	2	4	4	1	2	5	3	5	4	2	4	5	4	2
7	3	4	2	5	5	3	1	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	1	5	2	2	4	3	4	2	3	4	3	5	4	1	5	4	4	1
8	4	4	1	4	5	2	2	2	5	4	5	4	4	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	3	5	3	2	4	5	4	1
9	4	5	1	4	4	3	1	2	5	3	4	4	3	1	1	2	5	4	2	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	1	5	5	4	2
10	4	4	2	5	5	3	2	2	3	4	5	4	4	2	2	1	4	4	1	4	1	2	4	4	4	1	2	5	3	4	4	1	4	4	3	2
11	4	5	1	5	5	2	2	2	5	4	4	4	3	2	1	2	5	4	1	5	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	3	2	5	5	4	2
12	4	4	2	5	4	3	2	2	5	5	5	4	4	1	2	2	4	4	1	4	2	1	4	4	4	2	2	4	3	4	4		4	4	3	2
13	4	4	1	4	4	3	2	2	5	4	4	3	3	2	1	2	4	4	1	5	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	1	5	4	4	2
14	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
15	5	2	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
16	4	4	1	4	5	1	2	2	3	5	5	2	4	1	1	2	4	4	1	5	1	2	5	5	4	1	2	5	3	5	4	1	5	5	3	1
17	4	5	1	5	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	1	5	2	4	2	5	4	2	2	5	3	4	4	2	4	4	3	2
18	4	4	2	4	5	3	1	2	4	4	5	4	4	2	1	1	4	4	1	5	1	2	4	3	4	2	2	5	3	5	3	1	5	5	4	1
19	5	5	3	4	5	2	2	2	5	4	4	2	4	2	2	1	2	4	1	4	2	2	4	5	5	1	3	5	4	4	4	3	5	4	3	2
20	4	5	2	5	4	1	2	3	4	2	4	4	4	2	1	2	2	4	2	5	2	1	4	4	4	2	2	4	4	5	3	1	4	5	4	1
21	4	4	2	5	5	3	1	2	4	4	5	4	4	1	2		4	4	1	4	2	4	4	3	5	1	2	5	4	4	4	2	5	4	3	2



22	4	5	2	4	5	1	2	3	5	4	4	2	4	1	2	2	2	4	2	5	1	2	4	4	4	2	2	4	4	5	4	2	5	5	4	1
23	4	4	2	4	4	2	1	2	4	3	5	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	1	2	3	4	1	3	5	4	4	4	1	5	4	4	2
24	5	5	3	4	4	1	1	3	4	4	4	2	4	1	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	5	3	2	4	5	3	2
25	4	4	2	5	5	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	5	2	4	5	4	4	3	2	4	5	4	2
26	5	5	2	4	4	2	1	2	4	4	4	2	4	2	1	2	2	3	2	4	1	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	5	4	2

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL - INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO TORRES ARAUJO

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	5
3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	1	4	5	4	2	2	3	3		
5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	5	5	1	5	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4		
6	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5		
7	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3		
8	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4		
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4		
11	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	4	3	2	2	2	4	4		
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5		
13	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4		
14	3	2	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
15	2	2	2	4	3	2	4	5	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4		

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	1	1	4	5	5	1	1	1	4	5	5	1	3	1	2	1	3	5	5	2	2	1	2	4	4	1	4	2	5	5	5	2	5	5	5	1
2	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	3	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
3	5	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	1	4	2	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	3	1	3	1	5	1	5	4	3	1	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5
5	2	2	3	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	5	1	2	4	2	1	3	2	3	4	4	1	2	2	2	2	1	3	2	4	4	4
6	5	3	4	4	4	5	1	1	5	5	5	3	5	2	1	1	3	5	1	5	4	3	1	4	4	1	5	4	4	5	1	4	2	5	5	5
7	5	2	4	4	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	5	1	4	5	5	5	3	4	2	5	5	5
8	5	3	4	4	5	5	1	1	4	4	4	3	4	2	3	1	2	4	1	2	3	3	4	4	4	1	4	2	4	1	2	3	4	4	4	3
9	4	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	1	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	5	4	4	1
10	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3
11	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2
12	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	1	1	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	5	5	3
13	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	5	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4
14	2	1	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5
15	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL - INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPUBLICA DE PANAMA

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	
2	3	2	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	2	2	2	4	3	2	4	5	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	
6	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	
7	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	
8	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
9	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	4	4	1	2	4	1	1	4	4	3	1	1	1	1	4	
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	
13	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
14	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	
15	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	3		

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	2	1	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5
2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	5	2	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	5	2
4	3	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	5	4	4	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4
5	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3
6	5	2	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
7	2	4	3	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2
9	4	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	4	5	1	1	5	4	1	5	3	4	5	4	1	1	5	4	5	5	2	3	5	5	4	4
10	1	1	4	5	5	1	1	1	4	5	5	1	3	1	2	1	3	5	5	2	2	1	2	4	4	1	4	2	5	5	5	2	5	5	5	1
11	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	3	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
12	5	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	1	4	2	5	5	4
13	5	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	2	2	1	1	5	3	4	4	2	1	5	4	1	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5	1	1	5	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5
15	4	4	4	4	5	4	1	1	4	5	5	4	4	3	1	1	1	5	1	3	3	3	1	4	4	1	5	5	4	5	1	3	2	5	5	3

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL - INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	5	3	2	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	3	2	2	2	4	3	4	2	2	4
2	3	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	2	3	4	4	1	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	2	2	3	4
3	4	5	2	4	4	4	4	4		2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	1	3	5	5	5	4	1	4	4	1	4	3	2	4	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	5	5	2	3	5	4	2	3	2	2	5	4	4	5	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4
5	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	5	3	2	3	1	1	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4
6	4	4	3	5	3	2	4	4	2	2	3	4	5	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	1	5	3	3	4	4	4
7	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	4	5
8	4	4	2	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	2	2	3	1	4	4	3	3	4	4
9	5	5	4	4	4	2	5	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	5	2	3	2	2	5	4	3	3	4	5
10	5	4	2	4	4	3	4	5	2	3	4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3	3	1	4	3	4	4	4	5
11	4	5	3	5	3	3	5	5	3	2	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	2	5	4	3	3	3	4
12	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	5	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4
13	4	5	2	4	4	2	5	5	2	3	3	4	5	5	3	2	4	4	3	2	1	3	4	5	5	4	2	2	3	1	5	4	3	4	4	5
14	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	1	2	3	4	4	5	2	2	3	2	4	4	4	3	3	5
15	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	4	5	4	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	1	5	3	2	4	4	4
16	4	4	4	5	4	2	5	4	2	2	4	3	5	5	3	3	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	4	4
17	5	4	2	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	2	5	3	3	4	4	4

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	2	4	2	4	5	3	1	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	1	1	2	4	3	1	2	2	4	4	5	2	5	5	5	2
2	4	5	4	4	4	3	1	2	4	4	3	2	4	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	3	2	5	5	4	2	4	5	5	1
3	4	4	2	5	5	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	4	3	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	5	1	5	4	4	1
4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3		4	2	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	4	1	2	2	4	4	4	2	4	5	5	3
5	2	5	4	4	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	5	1	5	4	4	2
6	2	1	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5
7	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
8	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	5	2	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	5	2
9	3	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	5	4	4	1	5	5	1	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4
10	4	5	3	5	5	2	3	1	4	2	4	1	2	2	2	3	4	4	3	5	3	2	2	4	4	2	3	2	4	5	4	1	4	4	4	2
11	2	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	4	2	4	2	2	2	4	5	5	1	4	5	5	2
12	2	4	3	4	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	5	4	3	5	2	2	4	2	4	2	3	1	4	4	4	1	5	5	4	2
13	4	4	2	5	4	3	3	1	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	1	2	2	5	5	4	2	4	4	5	2
14	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	5	4
15	2	4	3	4	5	3	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	2	5	1	4	3	3	1	4	4	1	4	3	4	5	2	3	5	5	5	3
16	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
17	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL - INSTITUCIÓN EDUCATIVA CESAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5
3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	3	2	2	4	4	
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	5	3	4	3	2	4	
5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	
6	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	
7	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	
9	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	
10	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	
12	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	
13	3	2	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
14	2	2	2	4	3	2	4	5	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	
15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
16	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3	



DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	4	1	1	3	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
2	5	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	1	4	2	5	5	4
3	5	5	2	4	5	4	2	2	3	5	5	3	5	2	4	3	4	4	2	5	2	2	4	2	5	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	2
4	5	5	2	4	5	2	2	2	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	2	5	2	1	4	2	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2
5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	4	4	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2
6	2	5	4	4	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	5	1	5	4	4	2
7	4	4	2	4	5	2	1	3	4	2	3	1	4	2	4	1	4	4	2	5	1	1	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	5	5	4	1
8	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5	1	2	4	2	4	1	2	2	5	5	5	2	4	4	5	2
9	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	1	2	4	4	4	1	5	4	4	1
10	2	5	4	4	4	1	1	2	4	2	4	1	2	2	3	1	4	4	2	5	1		4	4	3	1	3	2	5	5	4	1	5	5	4	2
11	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	3	2	2	1	3	1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	4	5	2	4	4	5	1
12	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	1	4	4	4	2	2	2	4	5	4	2	4	5	4	2
13	2	5	2	5	4	2	1	2	4	2	4	1	2	1	3	1	4	4	2	4	1	2	4	4	3	2	1	2	4	5	4	2	5	4	4	2
14	4	4	4	4	4	5	1	1	5	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5
15	4	4	4	4	5	4	1	1	4	5	5	4	4	3	1	1	1	5	1	3	3	3	1	4	4	1	5	5	4	5	1	3	2	5	5	3
16	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

**BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL - INSTITUCIÓN EDUCATIVA TOMAS GAMARRA LEON**

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4
2	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3
2	5	2	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	2	4	2	5	1	5	4	2	2	4	5	1	5	4	5	5	1	4	2	5	5	5

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL - INSTITUCIÓN EDUCATIVA CECAT MARCIAL ACHARAN

DOCENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	5	3	2	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4
2	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	2	3	4	4	1	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	2	2	3	4	
3	4	5	2	4	4	4	4	4		2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	1	3	5	5	5	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	5	5	2	3	5	4	2	3	2	2	5	4	4	5	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4	
5	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	5	3	2	3	1	1	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	
6	4	4	2	4	4	3	5	4	2	3	4	4	5	5	2	3	4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	1	2	2	1	4	4	3	4	3	4	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	4	3	5	4	2	1	1	4	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	
8	4	4	3	5	4	4	4	2	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	1	1	1	4	5	4	5	4	1	4	2	2	4	4	2	2	2	4	
9	2	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	3	2	2	5	
10	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	
11	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	
12	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	
13	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
14	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	5	3	2	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	
15	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	2	3	4	4	1	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	1	4	4	2	2	3	4	
16	4	5	2	4	4	4	4	4		2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	1	3	5	5	5	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	4	
17	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	5	5	2	3	5	4	2	3	2	2	5	4	4	5	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4	
18	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	5	3	2	3	1	1	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	

DOCENTE	SATISFACCIÓN LABORAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	4	2	4	5	3	1	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	1	1	2	4	3	1	2	2	4	4	5	2	5	5	5	5	2
2	4	5	4	4	4	3	1	2	4	4	3	2	4	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	3	2	5	5	4	2	4	5	5	5	1
3	4	4	2	5	5	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	4	3	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	5	1	5	4	4	4	1
4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3		4	2	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	4	1	2	2	4	4	4	2	4	5	5	5	3
5	2	5	4	4	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	5	1	5	4	4	4	2
6	4	4	2	4	5	2	1	3	4	2	3	1	4	2	4	1	4	4	2	5	1	1	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	5	5	4	1	
7	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5	1	2	4	2	4	1	2	2	5	5	5	2	4	4	5	2	
8	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	1	2	4	4	4	1	5	4	4	1	
9	2	5	4	4	4	1	1	2	4	2	4	1	2	2	3	1	4	4	2	5	1		4	4	3	1	3	2	5	5	4	1	5	5	4	2	
10	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	
11	5	2	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	
12	2	4	3	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	4	2	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	2	4	2	5	1	5	4	2	2	4	5	1	5	4	5	5	1	4	2	5	5	5	
14	2	5	4	4	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	5	1	5	4	4	2	
15	4	4	2	4	5	2	1	3	4	2	3	1	4	2	4	1	4	4	2	5	1	1	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	5	5	4	1	
16	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5	1	2	4	2	4	1	2	2	5	5	5	2	4	4	5	2	
17	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	1	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	1	2	4	4	4	1	5	4	4	1	
18	2	5	4	4	4	1	1	2	4	2	4	1	2	2	3	1	4	4	2	5	1		4	4	3	1	3	2	5	5	4	1	5	5	4	2	

CULTURA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN
	IDENTIDAD
	CALIDAD
	COMUNICACIÓN
	CONTRIBUCIÓN PERSONAL
	RECONOCIMIENTOS/ INCENTIVOS
	CAPACIDAD DE DIRECTIVOS



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Deysi Melina castillo alvarez
Título del ejercicio:	Proyecto Tesis
Título de la entrega:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SA..
Nombre del archivo:	TESIS_15-08-19_FINAL.docx
Tamaño del archivo:	329.87K
Total páginas:	36
Total de palabras:	10,714
Total de caracteres:	59,651
Fecha de entrega:	15-jul-2019 10:14p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1135886696



# CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE  
INTERNET

5%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Andrés E. Jiménez Figueroa, María José Jara Gutiérrez, Elizabeth R. Miranda Celis. "Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes", Psicología Escolar e Educativa, 2012 Publicación	<1%

8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
15	acacia.org.mx Fuente de Internet	<1 %
16	altea.es Fuente de Internet	<1 %
17	www.altea.es Fuente de Internet	<1 %
18	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

19	<a href="http://eujournal.org">eujournal.org</a> Fuente de Internet	<1%
20	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1%
21	Malpique, Anabela Abreu, and Ana Margarida Veiga-Simão. "Argumentative writing by junior high school students: discourse knowledge and writing performance / Escritura argumentativa en alumnos de secundaria: conocimiento sobre el discurso y rendimiento en la escritura", <i>Infancia y Aprendizaje</i> , 2015. Publicación	<1%
22	<a href="http://www.frba.utn.edu.ar">www.frba.utn.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1%
23	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
24	Oscar Tinoco Gómez, Carlos Quispe Atúncar, Víctor Beltrán Sarav ia. "Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria", <i>Industrial Data</i> , 2014 Publicación	<1%
25	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Trabajo del estudiante	<1%



26	<a href="http://www.scielo.org.co">www.scielo.org.co</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.watsonwyatt.com">www.watsonwyatt.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://dspace.ucundinamarca.edu.co:8080">dspace.ucundinamarca.edu.co:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.unas.edu.pe">repositorio.unas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.dsi.uanl.mx">www.dsi.uanl.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://alfa.minedu.gob.pe">alfa.minedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://headstartinfo.org">headstartinfo.org</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://ugelnasca.gob.pe">ugelnasca.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

<1%

38

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de  
Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1%

39

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

40

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino  
superior: inovação e qualidade na docência",  
Repositório Aberto da Universidade do Porto,  
2012.

Publicación

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apegado

Excluir bibliografía

Activo