



**VICERECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA –
2022**

PRESENTADO POR:

Bachiller: DENISSE IVANNA SALAS MUÑIZ

Código Orcid: 0009-0001-1055-9479

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Gestión y fortalecimiento de la formación profesional en conexión al trabajo y el
crecimiento socioeconómico.**

ASESOR

Mg. MILAGROS CONSUELO CÁCERES CALDERÓN

Código Orcid: 0000-0002-2821-6693

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

CUSCO-PERU

2023

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	ddd.uab.cat Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria:

Con mucho amor a Ivanna, mi madre, que siempre me acompaña en todos mis pasos y me ha formado como persona; a Hortencia y Efraín, mis abuelos; Esmila y Yelitz, mis tías, y Fred, mi hermano, por impulsarme a lograr mis objetivos y siempre estar presente en mi vida, a Luna y Andrea, mis hijas, por las que a pesar de las adversidades sigo adelante y deseo que vean en mi un ejemplo, y a Olger por ser quien me alienta a continuar aun cuando siento que se acaban mis fuerzas.

Denisse.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios, por permitirme cumplir con mis objetivos; a mi asesor de tesis, por brindarme sus conocimientos y tiempo para desarrollar este trabajo de investigación; de la misma manera al Instituto Certus y los docentes por permitirme su tiempo y disposición; a mis queridos docentes de la maestría por sus conocimientos brindados durante las clases y así también todos los que hicieron posible la presentación de esta tesis.

Reconocimiento:

El reconocimiento de manera especial a la Universidad Alas Peruanas y a la Escuela de Posgrado por la oportunidad de conseguir mi grado académico de Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

ÍNDICE

	Pág
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.	14
1.2 Delimitación de la investigación.	16
1.2.1 Delimitación Espacial.	17
1.2.2 Delimitación Social.	17
1.2.3 Delimitación Temporal.	17
1.2.4 Delimitación Conceptual.	17
1.3 Problemas de investigación.	17
1.3.1 Problema general.	17
1.3.2 Problemas específicos.	18
1.4 Objetivos de la investigación.	18
1.4.1 Objetivo general.	18
1.4.2 Objetivos específicos.	18
1.5 Justificación e Importancia de la investigación.	18
1.5.1 Justificación Teórica.	18
1.5.2 Justificación práctica.	19
1.5.3 Justificación metodológica.	20
1.5.4 Importancia de la Investigación.	21
1.6 Factibilidad de la Investigación.	21
1.7 Limitaciones del Estudio.	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23

2.1	Antecedentes del problema.	22
	2.1.1. Antecedentes internacionales	23
	2.1.2. Antecedentes nacionales	
2.2	Bases teóricas.	26
2.3	Definición de términos	48
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES		51
3.1	Hipótesis Generales.	51
3.2	Hipótesis Específicas.	51
3.3	Definición Conceptual y Operacional de las Variables.	52
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		54
4.1	Tipo y Nivel de investigación.	54
4.2	Métodos y Diseño de investigación.	55
4.3	Población y Muestra de la Investigación.	57
	4.3.1 Población.	57
	4.3.2 Muestra.	58
4.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	59
	4.4.1 Técnicas.	60
	4.4.2 Instrumentos.	60
	.3 Validez y confiabilidad.	61
	4.4.4 Procesamiento y análisis de datos.	63
	4.4.5 Ética en la investigación.	64
CAPÍTULO V: RESULTADOS		65
5.1.	Análisis descriptivo	65
5.2.	Análisis inferencial	
CAPÍTULO VI: DISCUSION DE RESULTADOS		64
CONCLUSIONES		
RECOMENDACIONES		
FUENTES DE INFORMACION		

ANEXOS:

1. Matriz de consistencia
2. Formato de validación del instrumento
3. Instrumentos de recolección de datos.
4. Declaración de autenticidad de plan de tesis.

Tablas

Tabla 1 Matriz operacional del instrumento	53
Tabla 2 Población	57
Tabla 3 Muestra	59
Tabla 4 Ficha de opinión de expertos	61
Tabla 5 Alfa de Cronbach del cuestionario sobre : Principio de Proporcionalidad y su aplicación en los casos de Prisión Preventiva en el distrito judicial de Junín, 2022	62
Tabla 6: Dimensión X1: Principio de idoneidad	65
Tabla 7 Dimensión X2: : Principio de necesidad	66
Tabla 8 Dimensión X3: : Principio de proporcionalidad	67
Tabla 9 Dimensión Y1: Fundados y graves elementos de Convicción	68
Tabla 10 Dimensión Y2: Fundados y graves elementos de Convicción	69
Tabla 11 Dimensión Y3: Fundados y graves elementos de Convicción	70

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue Determinar en qué medida la cultura organizacional se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, planteando la siguiente hipótesis La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, método hipotético deductivo. La población fue de 140 docentes, la muestra fue conformada por 103 docentes del Instituto Superior Tecnológico CERTUS Sede Arequipa, la técnica empleada para la recolección de datos, fue la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios, Después de recabada la información, se procedió a realizar el análisis estadístico de los datos, mediante el software SPSS; se presentó a través de tablas y figuras; para la correlación se usó la prueba estadística Rho de Spearman.

Conclusión: Determinamos que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,706$ positivo moderado y la Sig = 0,000 < a 0,05 es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG).

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral, Responsabilidad.

ABTRACT

The purpose of this research was to determine to what extent organizational culture is related to the job satisfaction of the teachers of the CERTUS Institute Arequipa Campus 2022, proposing the following hypothesis: Organizational culture is significantly related to the job satisfaction of the teachers of the CERTUS Institute Arequipa Campus 2022.

The study had a quantitative, basic approach, correlational descriptive level, non-experimental design, hypothetical deductive method. The population was 140 teachers, the sample was made up of 103 professors from the Instituto Superior Technologic CERTUS Arequipa Campus, the technique used for data collection was the survey and the instrument was two questionnaires, After collecting the information, the statistical analysis of the data was carried out, using the SPSS software; it was presented through tables and figures; Spearman's Rho statistical test was used for correlation.

Conclusion: We determined that organizational culture is significantly related to the job satisfaction of the teachers of the CERTUS Institute Arequipa Campus 2022, according to Spearman's Rho correlation statistic $r = 0.706$ moderate positive and the Sig = 0.000 < to 0.05 is significant, consequently we reject the null hypothesis (H0) and accept the general research hypothesis (HG).

Keywords: organizational culture, job satisfaction, Responsibility.

INTRODUCCIÓN

El éxito de la conducción de una Institución de Educación es la gestión a través de una cultura organizacional y el cuidado de su recurso humano, que es el pilar de éxito de la Institución, del que depende la competitividad a través de su desempeño, el factor humano es el recurso primordial, en el caso particular de la investigación los docentes, se busca contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible, partiendo del hecho de que el recurso humano ha dejado de ser un recurso solo complementario, sino indispensable en todas las organizaciones para convertirse en el recurso estratégico que se debe optimizar. Siendo así, la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores deben ser aspectos primordiales que toda empresa debe tomar en cuenta. En ese sentido podemos mencionar que dos variables que afectan la productividad de un colaborador son: La cultura organizacional y la satisfacción laboral.

El trabajo de investigación se presenta en seis capítulos.

El primer capítulo hace referencia a la introducción, donde se plantea la problemática, delimitación de la investigación, la formulación y objetivos, justificación, factibilidad y las limitaciones encontradas.

En el segundo capítulo el marco teórico, iniciando con los antecedentes, las bases teóricas y base conceptual

En el tercer capítulo, las hipótesis y las variables con su respectiva operacionalización de variables.

En el cuarto capítulo la metodología utilizada para desarrollar la investigación.

En el quinto capítulo, Resultados, con sus correspondientes análisis descriptivo y análisis inferencial.

En el sexto capítulo Discusión de los resultados, Conclusiones y Recomendaciones

Finalmente, la referencia bibliográfica utilizada y anexos correspondientes.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Dentro del ambiente laboral, la cultura organizacional es uno de los ejes de mayor preocupación para la buena marcha y el logro de un adecuado en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por consiguiente, cuando hablamos sobre cultura organizacional se habla sobre los valores, relaciones, sentimientos que se presentan al interior de la institución, son las características de cada uno de los miembros de acuerdo a Gutiérrez (2013) habla sobre el sistema gerencial de una organización “considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada” (p. 2)

De lo mencionado de la cultura de la organización de la institución, depende la satisfacción laboral del personal constituyendo un componente primordial en las actitudes de los trabajadores en su desempeño de su puesto laboral, basadas en las circunstancias laborales a lo que Caballero (2002) hace una observación sobre el desarrolla el ambiente laboral el manejo institucional, el contexto laboral y reconocimiento, lo que conlleva a evaluar la su satisfacción.

De acuerdo a Rodríguez (2009), indica que la cultura organizacional se estudia con mayor énfasis alrededor de los años 80 analizando la productividad dentro de la gestión del modelo norteamericano y japonesa, donde se busca medir la organización a nivel empresarial, considerándola como “el agente más importante para el éxito de una organización” de lo que deriva que el personal a los logros por metas logre una satisfacción en el lugar que trabaje, incrementando su productividad.

En el Perú, investigaciones que miden la cultura organizacional tiene una incidencia sobre la satisfacción de acuerdo a Calderón (2019), indica que los directivos consideran que se puede lograr un adecuado servicio si se tiene una cultura dentro de la institución, por lo que se ha trabajado en desarrollar actitudes, habilidades para generar una satisfacción de sus trabajadores, complementando con el desarrollo de sus talentos.

En todas las instituciones formativas es fundamental la satisfacción laboral de los docentes, su capacidad emotiva al lugar donde labora, su relación y demás instancias en su trabajo. Dicho de otro modo, a la intensidad que a un docente le agrada la labor que realiza en su institución viendo las condiciones relacionadas al trabajo que desempeña en la institución educativa, su aspiración personal, sus beneficios, de los ascensos o su promoción; de las consideraciones de los superiores y las remuneraciones obtenidas, siendo estos elementos necesarios para que puedan desempeñarse eficaz y eficientemente.

La investigación se desarrolla en Instituto CERTUS Sede Arequipa, teniendo a los directivos, docentes como protagonistas de la investigación, quienes son los ejes de la institución por la labor de enseñanza que brinda, bajo la dirección de una gestión vertical, donde el la cultura organizacional se basa en una jerarquía de mando, y el personal docente debe cumplir con las normas y reglas institucionales que han sido elaboradas con visión de formación a los estudiantes de acuerdo a los ciclos que la currícula ofrece, por la falta de un adecuada gestión, y presentación de normas reglamentos claros y que llegue a cada uno de ellos tiene como efecto la satisfacción la cual se refleja en el bajo cumplimiento de sus actividades, falta de identificación con la institución de horas, afectando al funcionamiento adecuado de la Institución, como quejas de los estudiantes y la falta de una adecuada competitividad entre otras instituciones del nivel superior, observando que las relaciones entre los docentes se torna tensa, actualmente por la situación que afecta al país, por otro lado no existe

estabilidad laboral especialmente en los trabajadores contratados, las remuneraciones no son acorde a las actividades que se han duplicado, y la falta de un soporte técnico para el dictado de clases, por lo que mejorando la cultura organizacional a nivel institucional, permitirá que los docentes se sienten satisfechos, mejorando sus actividad laboral y la estabilidad de todos los trabajadores y estudiantes de la Institución.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se lleva a cabo en la Institución Educativa Superior CERTUS Sede Arequipa.

1.2.2 Delimitación social

El grupo de trabajo fueron los docentes que laboran en el Instituto CERTUS Sede Arequipa.

1.2.3 Delimitación temporal

Comprende el periodo de enero a diciembre del 2022.

1.2.4 Delimitación conceptual

Su delimitación se basa en la conceptualización de las variables:

Variable: Cultura Organizacional.

La Cultura Organizacional, es una temática muy importante cuando hablamos de dificultades que enfrentan las instituciones. Del mismo modo (Cruz, 2002) señala que, los gerentes constantemente enfrentan dificultades en el clima al interior de su institución, dentro de ellas las tomas de decisiones, los conflictos laborales, el liderazgo, la participación y cómo él debe guiar y hacer que el personal se sienta comprometido.

Variable: Satisfacción Laboral.

La satisfacción es una sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. (Vuotto & Arzadun, 2007) refiere que cuando se considera a la satisfacción laboral como dinámica o

proceso, se alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y de allí, esta resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades" (p.3). La satisfacción se modifica en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema general

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?

1.3.2 Problemas específicos

¿En qué medida la dimensión participación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?

¿En qué medida la dimensión consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?

¿En qué medida la dimensión adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?

¿En qué medida la dimensión misión se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?

1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar en qué medida la cultura organizacional se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer en qué medida la dimensión participación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Identificar en qué medida la dimensión consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Precisar en qué medida la dimensión adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Describir en qué medida la dimensión misión se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Justificación

La investigación presenta gran relevancia dentro del aspecto formativo educativo, el conocer cómo se maneja la cultura organizacional de la institución, permitirá conocer su está reglamentado para el beneficio de los docentes y los estudiantes.

Por otro lado, la importancia, permitirá conocer los parámetros que la Institución maneja para lograr una adecuada conducción a nivel institucional, para lo cual se presenta a continuación la justificación teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica

El trabajo de investigación tiene por finalidad brindar un aporte a la investigación sobre la actitud del individuo (docente) en una organización social (Instituto) en lo que corresponde a la relación de la cultura organizacional y la Satisfacción Laboral. También el presente trabajo de

investigación a través del análisis de las referencias bibliográficas y trabajo de campo, establece obtener datos confiables y válidos sobre las satisfacciones laborales y compromiso organizacional de los docentes en un instituto, determinando que aspectos de estas variables optimiza el buen cumplimiento del docente en la institución donde labora.

Este trabajo de investigación constituye como antecedentes teóricos para posteriores investigaciones en lo que respecta a la relación de Satisfacción Laboral y la cultura del Docente en un instituto, la misma que optimizará y orientará en la toma de decisiones en la dirección institucional.

Justificación práctica.

El presente estudio es relevante, porque a través de ella se conocerá el nivel de cultura organizacional en los docentes y como esta indicará en la satisfacción de los mismos en cuanto a las relaciones, retribuciones, estabilidad y la organización que permita en base a ello adoptar acciones idóneas y decisiones para mejorar en beneficio de la institución y sus componentes.

Justificación Metodológica.

Los instrumentos utilizados para la medición de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, son fuentes importantes para su conocimiento, el mismo que implicará en la extracción de datos fehacientes que darán un soporte claro, instrumentos que también puedan brindar un aporte a futuras investigaciones.

1.5.2 Importancia

La investigación tiene gran importancia, para los docentes que trabajan en la institución y da la necesidad de evaluar la cultura organizacional que se tiene a nivel institucional y cómo este incide en la satisfacción laboral, y como efecto en la calidad de enseñanza que reciben los estudiantes como futuros profesionales de nuestra ciudad.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es factible, porque se cuenta con la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos señalados, por lo que es posible cumplir con las metas que se tienen en la investigación, tomando en cuenta los recursos con los que se cuenta para su realización, además que la Institución permite que la investigación se desarrolle en sus instalaciones,

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las limitaciones enfrentadas, son de tipo social, porque los docentes tienen temores al responder de la problemática, frente a esta situación los cuestionarios serán anónimos

La otra problemática son los permisos de la institución tienen demoras y dilatan la investigación,

El aspecto económico, es una limitante, especialmente en la actualidad en la que vivimos con una recesión económica.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 Antecedentes internacionales

Salazar. (2018) presenta la tesis doctoral: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. El propósito del presente estudio fue identificar si la variable de satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable de compromiso organizacional, análisis que se ejecutó en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017. El estudio tiene el carácter de cuantitativo porque recopila las percepciones de los empleados en su contexto laboral, respecto a los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Para la medición de la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23, de Josep Meliá y José Peiró, mientras que para la evaluación del compromiso se aplicó el cuestionario TCM Employee Commitment, de John Meyer y Natalie Allen; las encuestas se efectuaron a una muestra de 290 colaboradores, mediante la plataforma de Google Drive. Las conclusiones alcanzadas son:

El presente estudio refleja la percepción del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el año 2017; según el cual el nivel de satisfacción laboral es del 70,96 % y el nivel de compromiso organizacional es del 69,91 %. Resultados que son similares a los obtenidos en el estudio de Morales y Villalobos donde la satisfacción resulta ser más alta que el compromiso.

Respecto a la insatisfacción con las oportunidades de formación que brinda el Banco, si bien es cierto las políticas de austeridad del Gobierno ecuatoriano, requieren de la autorización del Ministerio del Trabajo para otorgar formación de cuarto nivel a los colaboradores mediante financiamiento institucional; lo que sí es posible ejecutar sin la aprobación del ente rector en talento humano, son los cursos de especialización específica, capacitaciones que crean un efecto positivo en la percepción del personal.

Es necesario mencionar que lo manifestado por el personal puede ser en realidad una opción difícil de ejecutar, tomando en cuenta que en el Ecuador existe una considerable cantidad de personas que compiten diariamente por ocupar un puesto de trabajo que les pueda permitir dejar de ser parte de la tasa de desempleo del 4,6 % (EC Banco Central 107 del Ecuador, a diciembre 2017); además, la tasa de subempleo del 19,8 % a nivel nacional refleja la insuficiente creación de empleos en determinados oficios y la reducida demanda de mano de obra (tasa de empleo del 42,3 %); situaciones que revelan la complejidad de la ubicación del personal en otras entidades de características similares a las del Banco. (Salazar, 2018)

Gómez. (2018) En su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México”. Su objetivo determinar la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, su muestra de estudio 127 docentes, investigación descriptiva correlacional, no experimental. Los resultados obtenidos en cuanto a la relación entre las dimensiones de compromiso y de satisfacción laboral, existe evidencia para aceptar la asociación. La conclusión alcanzada indica:

En relación con las variables sociodemográficas estudiadas en esta tesis, refleja la relación que hay con las tres dimensiones de compromiso, solo el puesto actual no tuvo relación con ninguna de las relaciones de este constructo; y el compromiso de continuidad sólo tuvo relación con el estado civil y la edad. Con respecto al constructo satisfacción laboral; el lector podrá observar la poca relación que existe entre las dimensiones de dicho constructo con las variables sociodemográficas ya que solo existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la

edad; y relación entre la satisfacción con las prestaciones percibidas y la escolaridad.

La satisfacción con la supervisión no tuvo relación con las variables sociodemográficas las cuales fueron causales de este estudio. En suma, se encontró evidencia necesaria para que el problema planteado y las hipótesis hayan sido aprobados. (Gómez, 2018).

Nieto. (2017) en la tesis Análisis de la Satisfacción Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017. El objetivo principal de este trabajo se enfoca en determinar la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, mediante el diagnóstico actual de los colaboradores de la institución, las diversas teorías que giran en torno a estas variables, la utilización de instrumentos de medición adecuados y la generación de recomendaciones de acuerdo con los problemas detectados, se manejó como muestra a 126 colaboradores a los cuales se les aplicó dos instrumentos de medición, en el caso de la variable de satisfacción laboral el S20/23 de Meliá y Peiró y la escala de compromiso de Meyer y Allen para medir la variable de compromiso organizacional, quien concluye:

El tema central de esta investigación fue determinar si existía relación o no entre la variable de satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional. Una vez obtenidos los resultados podemos decir que según la escala de correlación de Pearson estas dos variables cuentan con un nivel de correlación significativa de $r= 0,60$, $p> 0.01$. Por lo cual, podemos decir que la hipótesis central se cumple, debido a que existe relación moderada entre estas dos variables.

Se concluye que la situación actual de los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la institución tiene relación directa con la antigüedad del personal que se encuentran laborando, pues existe mayor nivel de compromiso y de satisfacción entre el personal mayor de 45 años y que tiene dentro de la institución más de 15 años de servicio. Este grupo poblacional es mayor al que tiene pocos años de servicio, por lo que se denota que

el compromiso organizacional y la satisfacción laboral es alta entre el personal más antiguo.

Las remuneraciones resultan ser un factor con el que los colaboradores no se sienten a gusto, lo cual se refleja tanto en la variable de satisfacción laboral con un porcentaje de 26,19 % como en la de compromiso organizacional con un porcentaje de 53,17 %.

Un 45 % de los trabajadores que se encuentran en un rango de edad menor o igual a 31 años no cuentan con un nivel de compromiso afectivo adecuado hacia la institución principalmente por los pocos años de servicio que laboran, por las escasas oportunidades de crecimiento profesional y principalmente porque no han desarrollado aún ese sentido de pertenencia a la institución. (Nieto, 2017)

Gálvez, Sánchez, & García (2017), presentan el trabajo de investigación Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness, quienes concluyen e indican:

El objetivo de este trabajo fue analizar las propiedades psicométricas de las escalas de cultura organizacional y satisfacción laboral de adaptadas al contexto de centros de fitness españoles. La consistencia interna de las escalas fue superior a la obtenida en los estudios originales, y el ajuste del análisis factorial confirmatorio sugiere buenas propiedades psicométricas que permiten considerar la herramienta como válida y fiable, lo que debe servir a los gestores deportivos a evaluar a sus equipos de trabajo.

La óptima gestión de los recursos humanos fomenta la creación de ventajas competitivas, pero además tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral son determinantes para los resultados de la organización. En este sentido, crear un ambiente de trabajo donde el grupo esté unido y se relacionen entre sí y con los clientes ayuda a combatir los problemas de retención

Este tipo de relaciones crean un ambiente cálido y acogedor tanto en las instalaciones como en las actividades, pero para ello es necesaria la implicación de todo el equipo interno (Además, el reconocimiento de los logros del equipo refuerza el sentimiento de apego a la organización, así como un sentido de comunidad, y el mantenimiento de un equipo de trabajo estable favorece la

identificación de los clientes con el servicio dada la proximidad entre ellos en la prestación del servicio.

Como principal limitación se encuentra el escaso número de participantes, destacando aquí la escasez de información sobre el perfil del personal que trabaja en este sector por lo que futuras investigaciones deben buscar una mayor participación que facilite además el estudio en los distintos puestos de trabajo e incluso la formación o experiencia en el sector. En esta línea, sería interesante ampliar también el número de centros de fitness, estableciendo además otras variables más específicas en relación a los resultados de la organización, como serían los modelos de dirección y liderazgo, con el objetivo de identificar modelos que faciliten la retención de los clientes en un modelo de negocio con alta rotación. (Galvez, Grimaldi, Sanchez, Ferandez, & García, 2017)

Frias. (2014) en la tesis “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. La presente investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. En esta línea, se describen las principales características de una de las nuevas generaciones que componen la fuerza laboral, a saber, la Generación Y, así como también las características del compromiso y satisfacción laboral como una forma de comprender las razones que llevan a dicha generación a permanecer menos tiempo en sus trabajos. Para este fin, se realizó una revisión teórica de las distintas fuentes de la literatura que explican estos fenómenos y a partir de ello, se revisó una serie de instrumentos que permiten relevar las principales causas por las cuales los miembros de la Generación Y de una ONG (organización no gubernamental) abandonan la organización. Quien concluye:

A partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100 % en la ONG), que los enorgullezca (100 % en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100 % en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la

satisfacción general es alta (92,3 % en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo.

En términos de proyecciones, se plantea que el tema de la gestión y desarrollo de jóvenes profesionales (generación Y) es un tema relativamente reciente y que en Chile ha venido gestándose solo desde comienzos de este siglo, razón por la cual nuestro país no cuenta con muchas investigaciones al respecto. De esta manera, este estudio representa un intento de realizar un aporte teórico y a futuro, práctico del tema, con el fin de abrir futuras líneas de investigación. De este modo, se plantea como proyección la posibilidad de reflexionar y cuestionar las prácticas de gestión de jóvenes profesionales a fin de comprender la importancia del apoyo organizacional y su rol en la retención de una fuerza de trabajo competente. (Frias, 2014)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Villafuerte. (2018), presenta el trabajo de investigación titulado Cultura organizacional y Satisfacción labora en la RED 22 en Comas.

Esta investigación corresponder al tipo básico, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 144 personas entre docentes y personal administrativo de la Red 22. Se aplicaron dos cuestionarios de escala tipo Likert. Además, la prueba de hipótesis estableció que el coeficiente Rho de Sperman es 0.536 de acuerdo con el baremo de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.001 \leq 0.005$), esto indica que existe correlación entre las variables.

Efectuadas las precisiones respecto a los resultados encontrados a partir de la recolección de datos, después de ser descritos, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Posteriormente se realizó la discusión de resultados,

llegando a la siguiente conclusión: La cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en la Red 22 de la UGEL 04, Comas – 2016, contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,536$) y un p-valor igual a 0,001. (Villafuerte, 2018)

Guerra. (2017) en la tesis Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016, La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar las encuestas de satisfacción laboral de Minsa y compromiso organizacional de Meyer, que brindaron información acerca de la relación que existente entre ambas variables, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 90 trabajadores. La muestra en esta investigación, estuvo conformada por el total de la población, muestra no probabilística censal, las conclusiones a las que el tesista arribó son las siguientes:

En cuanto al objetivo general, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825, demostró una alta asociación entre las variables

En cuanto al objetivo 1, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Afectividad del Compromiso organizacional de los trabajadores de la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.781, demostró una alta asociación entre las variables.

En cuanto al objetivo 2, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de Continuidad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima. 2016.;

siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.817, demostró una moderada asociación entre las variables

En cuanto al objetivo 3, La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.845, demostró una alta asociación entre las variables. (Guerra, 2017).

Abanto. (2017) en la tesis Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana, el objetivo de la investigación es Determinar si existe relación significativa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. Se ha realizado una investigación sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. Para ello se trabajó con una muestra de 151 trabajadores de una institución de salud pública, con edades entre 18 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017, empleando El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de Ruíz y Zavaleta, las conclusiones arribadas:

En el grupo de estudio, predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 37.7 % y 47.0 %.

En los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana, predomina un nivel bajo de Satisfacción Laboral, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 38.4 % y 46.4 %.

Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana.

Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y las dimensiones de la Satisfacción Laboral (Condiciones de Trabajo, Remuneraciones

y Beneficios laborales, Supervisión, Relaciones Humanas, Promoción y capacitación, Comunicación, Puesto de Trabajo) en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana.

Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y las dimensiones de la Satisfacción Laboral (Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Beneficios laborales, Supervisión, Relaciones Humanas, Promoción y capacitación, Comunicación, Puesto de Trabajo) en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana.

Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y las dimensiones de la Satisfacción Laboral (Condiciones de Trabajo, Remuneraciones y Beneficios laborales, Supervisión, Relaciones Humanas, Promoción y capacitación, Comunicación, Puesto de Trabajo) en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. (Abanto, 2017)

Quispe. (2017) presenta la investigación doctoral Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2016; con el objetivo de: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial. Esta investigación se fundamenta en la investigación básica de tipo descriptivo correlacional y el diseño de la investigación es no experimental y de corte transeccional o transversal; además, la investigación se ha enmarcado en el método hipotético deductivo. Se trabajó con una población de 292 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas, con una muestra significativa de 128 encuestas del personal administrativo, seleccionadas a través de las técnicas estadísticas; y, para la recopilación de la información se utilizaron las técnicas de observación directa, la encuesta y la revisión documentaria, priorizando la apreciación y valoración de los propios actores de las instituciones. Quien concluye:

a) Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas.

Al aplicar el coeficiente de correlación Pearson entre las variables el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, según la percepción del personal administrativo, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r=0,654$ y $P = 0,000$), es decir a mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional y/o a menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional.

b) al efectuar la correlación de la dimensión con el componente afectivo y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, nos muestra que existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en personal administrativo ($r=0,557$ y $P = 0,000$); es decir que la mejora o empeoramiento de estos factores podrían influir en el compromiso organizacional y viceversa.

c) Existe una correlación significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión componente continuidad del compromiso organización y las dimensiones de la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r=0,679$ y $P = 0,000$), es decir que la mejora de estas dimensiones estará vinculadas a la satisfacción laboral y viceversa.

d) Existe una relación significativa entre el componente normativo y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Es decir, al mejorar los niveles del componente normativo (sentido de obligación, y lealtad), se mejora la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad. Por ello, es el valor de equipo el que más se comparte en personal administrativo de la municipalidad, que alcanzan una relación directa significativa con la correlación de Pearson ($r = 0,568$) y con nivel de significancia ($P=0,000$).

e) En relación al compromiso organizacional se evidencia niveles de promedio alto de esta variable. La dimensión que predominó fue la de compromiso de continuidad lo que podría significar una preocupación con respecto a los costos financieros y físicos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo.

f) En nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Andahuaylas, es regular. La apreciación del personal administrativo en su mayoría está medianamente satisfecha. Considerando que esto no denota satisfacción ni insatisfacción, se hallaron porcentajes correspondientemente elevados de insatisfacción en los factores de los beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas, y relación con la autoridad lo que podría explicar una cierta evaluación negativa de la relación con sus jefes y entre el personal administrativo de la municipalidad. (Quispe, 2017)

Campos. (2017) en la tesis doctoral Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016, como objetivo es el de determinar el grado de relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa. La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, además de diseño no experimental de corte transversal, se consideró una población conformada por 222 docentes mientras que la muestra por 143 docentes. La técnica de recopilación de datos empleada fue la encuesta que utilizo como instrumentos dos cuestionarios: un cuestionario sobre compromiso organizacional y el otro sobre satisfacción laboral. Las conclusiones alcanzadas son:

Existe relación positiva ($\rho = 0,419^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que, a mayores valores de compromiso organizacional, existirán mayores niveles de satisfacción laboral.

Existe relación positiva ($\rho = 0,508^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas, Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que, a mayores valores de compromiso afectivo, existirán mayores niveles de satisfacción laboral.

Existe relación positiva ($\rho = 0,545^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en docentes de la red

educativa 20, UGEL 06, Chosica por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que, a mayores valores de compromiso de continuidad, existirán mayores niveles de satisfacción laboral.

Existe relación positiva ($\rho = 0,399^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que, a mayores valores de compromiso normativo, existirán mayores niveles de satisfacción laboral. (Campos, 2017)

Mamani (2016) en la tesis Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015, presentado en la Universidad Peruana Unión. Quien concluye:

A un nivel de significancia del 5 %, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

A un nivel de significancia del 5 %, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional afectivo.

A un nivel de significancia del 5 %, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional de continuidad. (Mamani, 2016)

2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1 Cultura organizacional

2.2.1.1 Concepto de cultura organizacional

El tema de Cultura Organizacional, es una temática muy importante cuando hablamos de dificultades que enfrentan las instituciones. Del mismo modo (Cruz, 2002) señala que, los gerentes constantemente enfrentan dificultades en el clima al interior de su institución, dentro de ellas las tomas de decisiones, los conflictos laborales, el liderazgo, la participación y cómo él debe guiar y hacer que el personal se sienta comprometido.

Por otro lado, Palma refiere que “la cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros” (Palma & Valdivia, 2008).

En tal sentido la cultura organizacional, nos permite conocer las normas a las que debemos regirnos mientras laborales al interior de la institución, entre ellas existen reglamentos estipulados, sin embargo, existen otras que no está escritas, pero que sí se encuentra implícitamente como normas de conductas, conducción adecuada dentro y fuera de la institución, todo ello conllevará a cumplir con los objetivos institucionales.

En cuanto a James Stoner (2001), define a la cultura organizacional como “la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, que comparten, en mayor o menor medida, todos los miembros de la organización y que los miembros nuevos deben aprender, cuando menos aceptar en parte para que sus servicios sean aceptados en la empresa.” (Stoner, 1996)

2.2.1.2 Características de la cultura organizacional

Dessler (2009) los define de la siguiente manera:

1. Innovación y toma de riesgos: Grado en que los empleados son estimulados para que sean creativos y no correr riesgos.

2. Atención al detalle: Calidad que se espera que los empleados empleen al momento de ejercer su labor.
3. Orientación a los resultados: Manera en que los gerentes se concentran en los resultados o bien, la producción de la institución más que en las técnicas y los procesos empleados para alcanzarlos.
4. Orientación a las personas: La gerencia toma en cuenta la consecuencia de los resultados en sus trabajadores.
5. Orientación a los equipos: Las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo.
6. Energía: Los trabajadores son emprendedores y competitivos.
7. Estabilidad: El desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta.

2.2.1.3 Modelo teórico de la cultura organizacional.

El Modelo de Cultura de la Organización propuesto por Denison, da a conocer los rasgos fundamentales de la cultura en una organización, se basa en cuatro dimensiones: La Participación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión. Cada dimensión contiene tres indicadores. Estos rasgos culturales básicos influyen fuertemente en el desempeño laboral y cada una de las dimensiones se mide en tres índices de prácticas de gestión o comportamientos.



Modelo de Cultura organizacional Denison

Cada cuadrante representa una dimensión (participación, consistencia, adaptabilidad y misión), cada dimensión se mide a través de tres índices y cada uno de estos índices se mide a través de cinco preguntas.

El modelo de Denison interpreta a la cultura como un activo competitivo susceptible de ser medido, intervenido y gerenciado en función del desempeño organizacional, reconociendo los rasgos culturales, comportamientos de gestión y las estrategias de organización y el entorno.

El modelo de la Cultura Organizacional describe las culturas de manera externa e interna, utilizadas para el diagnóstico en base a los resultados; de esta manera se observa con claridad la situación real de la empresa.

2.2.1.4 Dimensiones de la cultura organizacional.

Bajo el modelo teórico propuesto por Denison (2010), quien, siendo la teoría de los rasgos y el modelo de gestión, Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional, la cultura organizacional está determinada por cuatro dimensiones: (a) participación, (b) consistencia, (c) adaptabilidad y (d) misión. Las que se describen a continuación.

Primera dimensión: Participación

La participación según Denison (2010) viene a ser:

El grado de compromiso de los miembros de la organización, en cualquier cargo que se desempeñen, su participación en la toma de decisiones permite el desarrollo de capacidades humanas y mayor compromiso con el trabajo. Las empresas que promueven la participación de sus colaboradores hacen que el trabajo tenga mayor aporte y aumenta la calidad de las decisiones e implementación. (p. 17)

La participación de los empleados afecta el rendimiento en todas las áreas, los miembros se sienten parte de la organización y están comprometidos a participar. esta dimensión está dividida en tres subescalas: a) Empoderamiento, b) Trabajo en equipo, c) Desarrollo de capacidades.

Segunda dimensión: Consistencia

La consistencia según Denison (2010) viene a ser:

Las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. (p. 18)

Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad.

Tercera dimensión: Adaptabilidad

La adaptabilidad según Denison (2010) viene a ser:

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. (p. 18)

Cuarta dimensión: Misión

La misión según Denison (2010) viene a ser:

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen,

usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquéllas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión. (p. 18)

La cultura organizacional es un elemento estratégico que puede facilitar o dificultar el trabajo, al respecto Hofstede (2012) sostiene que las dimensiones culturales no son más que un marco de trabajo para ayudar a evaluar una cultura concreta y, de este modo, orientar mejor las decisiones.

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Concepto de satisfacción

La satisfacción es una sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. (Vuotto & Arzadun, 2007) refiere que cuando se considera a la satisfacción laboral como dinámica o proceso, se alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y de allí, esta resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades" (p.3). La satisfacción se modifica en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. Desde esta óptica es concebida como un proceso dinámico que permite la comparación entre factores.

Cuando la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación se pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo, bajo esta perspectiva se considera que la persona compara lo que constituye un aspecto real de su empleo con

relación a lo que desearía que fuese. Así la satisfacción en el trabajo se define a partir del "nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene" respecto a distintas facetas de su trabajo. (Vuotto & Arzadun, 2007)

2.2.2.2 Teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral

Las conductas que generan las personas como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que en el mismo se llevan a cabo y del nivel motivacional hacia el mismo, se han generado teorías de la motivación, una de ellas es la de Herzberg, que establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos distintos y separados. Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos (los del entorno del trabajo) y otro de factores intrínsecos (que reflejan las experiencias de los individuos con el mismo) (González, Sánchez, & López-Guzmán, 2011).

2.2.2.3 Definición de satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. (Robbins, 2004)

Ramos (2012, Para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización". (p.14). En las dependencias estatales, la satisfacción es muy importante porque es apoyo a la calidad, es ahí donde se establecen grupos que pueden trabajar los temas que desarrollen una adecuada administración. Ramos (2012, Ataño a los efectos

subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. (p.14).

Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos.”. (p.14) No es una percepción única, más bien una percepción general que se tiene cuando se conjugan varias sensaciones que la persona siente en su ambiente laboral y todo con lo que él pueda relacionarlos.

2.2.2.4 Características de la satisfacción laboral

Pinzón (2016) Las describe como: Valores morales positivos: Una organización con objetivos específicos orientados a conseguir resultados de manera honesta y sincera. Atmosfera relajada y productiva: Una oficina o lugar de trabajo positivo, lucha por que sus empleados se sientan apreciados y valorados a todo momento, lo que hará que su eficiencia aumente. Compromiso con la excelencia: Una organización con un ambiente laboral agradable se caracteriza por constantemente retar a sus empleados y les ponen metas altas, lo que hace que los trabajadores sientan que su trabajo es necesario y por ende valorado. Comunicación directa y sincera: Un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por tener trato honesto y sincero entre compañeros de trabajo. (p.1) (Pinzón, 2016)

Con el desarrollo de las organizaciones, aumentan también las responsabilidades, por lo que los trabajadores están en capacitación constante y también desarrollando más capacidades, por lo que su requerimiento personal frente a esto es una apreciación justa y sin favoritismos, sin distinciones y de acuerdo a su trabajo y sus méritos.

2.2.2.5 Importancia del ambiente laboral

Eslava (2016) Define: Las empresas exitosas del mundo, no son otras que siendo visionarias han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente, siendo importante también contar con una plana gerencial con formación

en coaching, inspirada en una nueva filosofía de trabajo, en la cual los valores humanos son imprescindibles y forman parte de su vida, de su cultura y práctica habitual. (p. 2)

Es importante desde el punto de vista individual, que la percepción del ambiente de trabajo es únicamente personal, quiere decir que lo que satisface a uno no necesariamente satisface al otro, está en función de los logros personales que se quieren alcanzar, no son estables pueden variar en el tiempo y pasar de negativas a positivas o viceversa, cada persona tiene su percepción propia y cada una de ellas tiene sus propios logros, metas e intereses distintos a los demás. (Eslava, 2016)

2.2.2.6 Dimensiones de satisfacción laboral

De acuerdo con la encuesta de Satisfacción Laboral de Minsa autor base, determina las siguientes dimensiones: Dimensión de relaciones, dimensión de retribución, dimensión de entorno físico, dimensión de estabilidad, dimensión de organización, las mismas que se describen a continuación: (Guerra, 2017)

a. Dimensión de relaciones

La forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca. Esto no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera. Los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso.

A su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes. Su objeto de análisis radica en “el estudio de las reglas que gobiernan las

relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas.

Se define también como el conjunto de relaciones sociales y económicas, que se producen cuando se realizan bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas.

b. Dimensión de retribución

En primer lugar, existe una denominada Compensación intrínseca o no monetaria definida como la satisfacción que el trabajador consigue del propio puesto de trabajo, en sí mismo o del entorno en el que lo desempeña. Elementos tales como la seguridad en el puesto, los símbolos de prestigio, las recompensas sociales o de la propia tarea, se encuentran incluidos en este apartado. La retribución puede definirse como el conjunto de las recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo. La retribución está en relación directa con la satisfacción laboral pues la seguridad económica es la que permite la tranquilidad del trabajador. Se trata de la cantidad fija que recibe un empleado regularmente.

La suma de todo lo percibido por el trabajador corresponde a su retribución comprende salario, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas.

c. Dimensión de entorno físico

Un entorno de trabajo saludable es uno en el que los trabajadores y administradores de colaborarán a la utilización de un proceso de mejora continua de la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y a la sostenibilidad del medio ambiente La satisfacción laboral como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo.

Es natural que admitir que el hombre comenzó a integrar plenamente el medio ambiente en el camino al desarrollo sostenible, propugnado por el nuevo orden mundial de medio ambiente. También, se puede afirmar que el medio ambiente,

por lo debe considerarse así a ser protegido por las leyes para que los trabajadores puedan disfrutar una mejor calidad de vida. Se puede definir el entorno de trabajo como el lugar desarrolla gran parte de la vida del trabajador, cuya calidad de vida es, por tanto, en estrecha dependencia de la calidad del medio ambiente. Se dice que es el conjunto de factores climáticos, físicos o cualquier otra vinculada o no, están presentes y participar en la labor de la persona. El ambiente de trabajo desarrolla un papel importante en la labor diaria, dado que, si las condiciones de salud y seguridad son adecuadas, el trabajador se sentirá cómodo y seguro.

d. Dimensión de estabilidad

“La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral”. Mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan.

Explica que la estabilidad laboral, a la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

e. Dimensión de organización

Organizar un negocio con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital y personal. (“Es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad”). “La identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional”.

Organización incluye todas las tareas del sistema total de relaciones sociales y culturales. Sin embargo, para muchos administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos formalizados.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Administrar

Realizar actos mediante los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos técnicos, humanos, materiales y financieros de una organización hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Monterrey, 2017)

Administraciones educativas:

Las administraciones educativas son los organismos que dentro de una demarcación territorial de gestión tienen competencia educativa. Son administraciones educativas el Ministerio de Educación y Ciencia en su ámbito territorial de gestión y las Administraciones competentes de las distintas autonomías. (Cerezo, 1993)

Autoridad

Atribución conferida por la ley a ciertas personas, para que éstas puedan ejercer la función de mando, encaminada a lograr el cumplimiento de la ley o funciones de las instituciones (Monterrey, 2017)

Competencia Comunicativa

“Término empleado por la sociolingüística para referirse a los conocimientos y aptitudes necesarios para que un individuo pueda utilizar todos los sistemas de signos de su comunidad sociocultural. Se trata del conocimiento de las reglas psicológicas, culturales, sociales y lingüísticas que rigen en su cultura. Incluye la competencia lingüística en cuanto ésta es el conocimiento del léxico y de las reglas combinatorias de una lengua, pero va más allá de ella en cuanto es el conocimiento del uso apropiado del lenguaje en distintas circunstancias. Incluye la competencia textual y la competencia discursiva, pero va más allá de ellas porque la comunicación incluye el conocimiento acerca de las estructuras textuales y de la selección del discurso apropiado para la situación comunicativa”. (Marín, 2000)

Educación

La educación consiste en un conjunto de prácticas o actividades ordenadas a través de las cuales un grupo social ayuda a sus miembros a asimilar la experiencia colectiva culturalmente organizada y a preparar su intervención activa en el proceso social. (Cerezo, 1993)

Educador

Se dice que el docente actúa como educador cuando se preocupa por la formación integral del estudiante (desarrollo personal, social, profesional), no sólo de que asimile contenidos teóricos. (Cerezo, 1993)

Eficacia

Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos. (Monterrey, 2017)

Eficiencia

Uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado; es el requisito para evitar o cancelar dispendios y errores. Capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos y tiempo. Es el cumplimiento de los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles, logrando la optimización de los mismos. (Monterrey, 2017)

Estrategia

Principios y rutas fundamentales que orientarán el proceso administrativo para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar. Una estrategia muestra cómo una institución pretende llegar a esos objetivos. Se pueden distinguir tres tipos de estrategias, de corto, mediano y largo plazo según el horizonte temporal. (Monterrey, 2017)

Evaluación

Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y de eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas

que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. (Monterrey, 2017)

Estrés

Es un estado de activación del sistema nervioso central, que supera la capacidad del organismo para atenuarla (volver a línea base). Este estado está mediado esencialmente por procesos psicológicos perceptivo-valorativos, y altera varios ejes: psicofisiológico, psico neuroendocrino, psico inmunológico y conductual. (Marín, 2000)

Identidad

“Sentido que cada persona tiene de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana”. (Vander Zanden, 1996)

Motivación

La orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza al comportamiento es el fenómeno motivacional de base, que se expresa, bajo una multiplicidad de formas según el tipo de conducta (innata o adquirida, por ejemplo) y el nivel de desarrollo del organismo. Esta concepción implica que la motivación es al mismo tiempo fuente de actividad (aspecto dinámico) y de dirección (aspecto direccional); o más precisamente, da cuenta de la conducta como actividad dirigida. (Nuttin, 1998)

Manual De Organización

Documento que contiene información detallada referente al directorio administrativo, antecedentes, legislación, atribuciones, estructuras y funciones de las unidades administrativas que integran la institución, señalando los niveles jerárquicos, grados de autoridad y responsabilidad, canales de comunicación y coordinación, asimismo, contiene organigramas que describen en forma gráfica la estructura de organización. (Monterrey, 2017)

Marco Normativo

Conjunto general de normas, criterios, metodologías, lineamientos y sistemas, que establecen la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en el proceso de programación-presupuestación. (Monterrey, 2017)

CAPITULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HG: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La dimensión participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE2: La dimensión consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE3: La dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE4: La dimensión misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable X: Cultura organizacional

Son "los valores, creencias y principios subyacentes que sirve como base para el sistema de gestión de una organización, así como para el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan los principios básicos" (Denison, 2011, p. 17).

Definición Operacional

Permite medir los compromisos a través del empoderamiento, trabajo grupal, desarrollar sus capacidades y la identificación con la institución, Busca la identificación con su empresa a través de trabajo coordinado, integración con su equipo, Se desarrolla a través de un trabajo sumativo buscando el aprendizaje organizativo para cumplir metas, Se busca desarrollar lograr más metas a través de una visión conjunta.

Variable Y: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Robbins, 2009)

Definición Operacional

La forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca, La retribución está en relación directa con la satisfacción laboral pues la seguridad económica es la que permite la tranquilidad del trabajador. Se trata de la cantidad fija que recibe un empleado regularmente, Un entorno de trabajo saludable es uno en el que los trabajadores y administradores de colaborarán a la utilización de un proceso de mejora continua de la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y a la sostenibilidad del medio ambiente, La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Variable X: Cultura organizacional	Es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros” (Palma & Valdivia, 2008).	Participación	Empoderamiento Trabajo en equipo. Desarrollo de capacidades Valores centrales Acuerdo	1,2,3,4,5	Ordinal
		Consistencia	Coordinación e integración Orientación al cambio Orientación al cliente	6,7,8,9,10	
		Adaptabilidad	Aprendizaje organizativo	11,12,13,14,15	
		Misión	Dirección y propósitos estratégicos, Metas y objetivos	16,17,18,19,20	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Variable Y: Satisfacción laboral	La satisfacción es una sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. (Vuotto & Arzadun, 2007)	Relaciones	Aceptación Comodidad Confianza	21,22,23,24,	Ordinal
		Retribución	Satisfacción Remuneración	25,26,27,28,	
		Entorno físico	Adecuación Dificultad	29,30,31,32	
		Estabilidad	Desempeño Permanencia	33,34,35,36	
		Organización	Conocimiento Entendimiento	37,38,39,40	

CAPITULO IV:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Tipo de investigación

Según Carrasco, (2014) La investigación de tipo básica no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

El presente trabajo de investigación está orientado a un tipo de investigación Básica, se busca conocer los niveles de cultura organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes del Instituto Certus Sede Arequipa.

4.1.2 Nivel de investigación

En el nivel de investigación descriptiva, se caracteriza cada una de las variables para un estudio de carácter investigativo. (Carrasco, 2014)

El nivel de investigación que emplearemos es el descriptivo y correlacional, no experimental, en este se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes en los fenómenos que sean sometidos a un análisis, es decir medir, evaluar, recolectar datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensión o componentes del fenómeno a investigar, describir la tendencia de un grupo o población y no se manipulará intencionalmente las variables de estudio, y mediante el correlacional conocer la relación o grado de asociación que existen entre las variables de la investigación.

4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

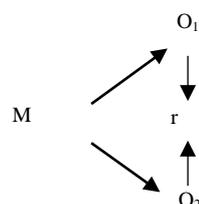
4.2.1 Métodos de la investigación

El método de investigación será cuantitativo, se utilizará el método Deductivo, que es propio de las ciencias empíricas, porque permitirá el análisis teórico de carácter general a lo particular (Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Para desarrollar la presente investigación, se utilizará el método Deductivo, que es propio de las ciencias empíricas, porque permitirá el análisis teórico de carácter general a lo particular, porque se dirige a la caracterización de las variables involucradas, las cuales están representadas, por los docentes de la Institución.

4.2.2 Diseño de la investigación

Como diseño de investigación se utilizará el descriptivo correlacional, la misma que es experimental ya que solo observará y describirá la situación de la población sin afectar de manera alguna las variables presentes en el hecho y asimismo de tipo transversal en vista que la investigación se realizará en periodo de tiempo determinado. (Hernandez, Carlos, & Carmen, 2017)



Donde:

M : Muestra de estudio

O1 : Cultura organizacional

O2 : Satisfacción laboral

R : Relación entre las variables de estudio

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 Población

De acuerdo a Carrasco (2014) es el conjunto de todos los elementos (Unidades de análisis) que pertenece al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”

Para la población se considera a la totalidad de docentes que trabajan en Instituto Certus Sede Arequipa que son 140, la población de estudio se caracteriza por docentes de edades entre 30 y 60 años, con experiencia laboral mayor a 5 años en su profesión, un gran porcentaje se caracteriza por su pasividad, algunos de ellos son conflictivos, muchos de ellos (con más de 10 años en la docencia en Certus) con rechazo al cambio; pero también contando con un grupo de fácil adaptación (los jóvenes entre 30 y 40 en su mayoría).

Tabla 2

Distribución de la población

<i>Categoría</i>	<i>Especialidad</i>	<i>Población</i>
<i>Docentes del instituto Certus - Arequipa</i>	<i>Todas las Áreas</i>	140

4.3.2 Muestra

La muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída,

lo cual nos indica que es representativa. Es decir, que para hacer una generalización exacta de una población es necesaria una muestra totalmente representativa cuyas características son reflejadas por las descritas en la población de estudio, por lo tanto, la validez de la generalización depende de la validez y tamaño de la muestra. (Tamayo, 2005)

La selección muestral corresponde a una muestra probabilística.

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

Donde:

Z	Nivel de confianza	1.96
N	Tamaño de la población	140
p	Probabilidad de éxito	0.50
q	Probabilidad de fracaso	0.50
E	Margen de error	0.05

Reemplazando se tiene una muestra de: 103 docentes

Tabla 3

Distribución de la muestra

<i>Categoría</i>	<i>Especialidad</i>	<i>Muestra</i>
<i>Docentes del instituto Certus - Arequipa</i>	<i>Todas las Áreas</i>	103

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica, “estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados” (Behar Rivero, 2008, pág. 55). La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas para el análisis de información.

En el presente trabajo se usará la técnica de la encuesta, cuya intención es la de obtener un perfil compuesto de la población.

4.4.2 Instrumentos

Para Bernal (2010) el cuestionario es “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (pág. 250). Como un plan formal consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse, por ello nos permite recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación

El instrumento a emplear para el proceso de recolección de datos estará conformado por dos cuestionarios, una para para cada variable de estudio que costa de 20 preguntas cada cuestionario dividido en variables, dimensiones, indicadores con una escala ordinal de 5 alternativas de respuesta.

Cada instrumento consta de 20 ítems distribuidos en las dimensiones e indicadores de la variable 1 y variable 2, respectivamente.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

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

4.4.3. Validez y Confiabilidad

La validez de la investigación se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para este estudio, los instrumentos fueron validados según la opinión o juicio de expertos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Opinión de Expertos

Asimismo, los instrumentos Cultura organizacional y Satisfacción laboral, fueron expuestos a un grupo de expertos, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la Investigación: (...) óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos.

Para realizar la validez y llevarla a cabo se buscará el criterio de 3 jueces expertos en el tema investigado, ellos brindaran su opinión sobre la medición de las variables.

Tabla 4

Validación de Jueces Expertos

Juez experto	Valoración de la aplicabilidad
Mg. Hajar Hernández, Víctor	16
Dra. Cabrera Cueto, Yda Rosa	18
Dr. Cucho Puchuri Richard	17

Fuente: ficha de opinión de expertos

Confiabilidad, “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Para la presente investigación, la confiabilidad del instrumento se obtuvo aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

Alfa de Cronbach del cuestionario sobre: Cultura organizacional

Análisis de Fiabilidad

Cronbach Alpha	N de Ítems
0,775	20

Fuente: Programa Estadístico SPSS 26

Tabla 6

Alfa de Cronbach del cuestionario sobre: Satisfacción laboral,

Análisis de Fiabilidad

Cronbach Alpha	N de Ítems
0,858	20

Fuente: Programa Estadístico SPSS 26

Interpretación: Según la aplicación del estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, observamos un coeficiente de 0,775 y 0,858 fuerte confiabilidad y moderada confiabilidad para los instrumentos, lo que significa que el instrumento es confiable y aplicable.

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos y su análisis respectivo, se tomará los datos recolectados en los cuestionarios aplicados a la muestra de estudios, se usará el software SPS25, para el análisis e interpretación de resultados para demostrar las hipótesis planteadas, para lo cual se utilizará el Chi cuadrado y el estadístico de correlación Tau-B de Kendall.

4.4.4 Ética de la investigación

Durante el trabajo de investigación, se tomará en cuenta los valores éticos del investigador hacia el resguardo de la información obtenida de los elementos muestrales por medio de los cuestionarios, se resguardará la identidad de los mismos, para ello se cuenta con la autorización de la institución para la aplicación de los instrumentos respectivos. Por otro lado, en el marco teórico se respeta la autoría de los autores citados según la norma APA, y la legitimidad será sometida a validación por el software TURNITIN que exige la Universidad esto con el fin de salvaguardar la integridad académica y evitar el plagio

**CAPITULO V:
RESULTADOS**

5.1. Análisis Descriptivo

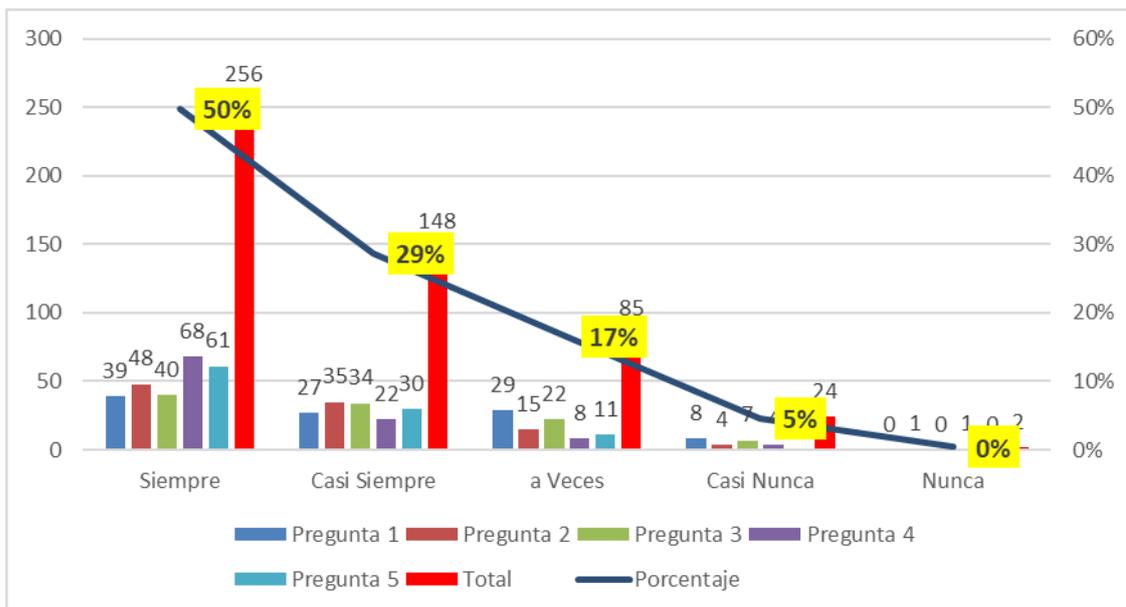
Variable X: Cultura organizacional

Tabla 7

Dimensión X1: Participación

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 1	39	27	29	8	0	103
Pregunta 2	48	35	15	4	1	103
Pregunta 3	40	34	22	7	0	103
Pregunta 4	68	22	8	4	1	103
Pregunta 5	61	30	11	1	0	103
Total	256	148	85	24	2	515
Porcentaje	50%	29%	17%	5%	0%	100%

Figura 1



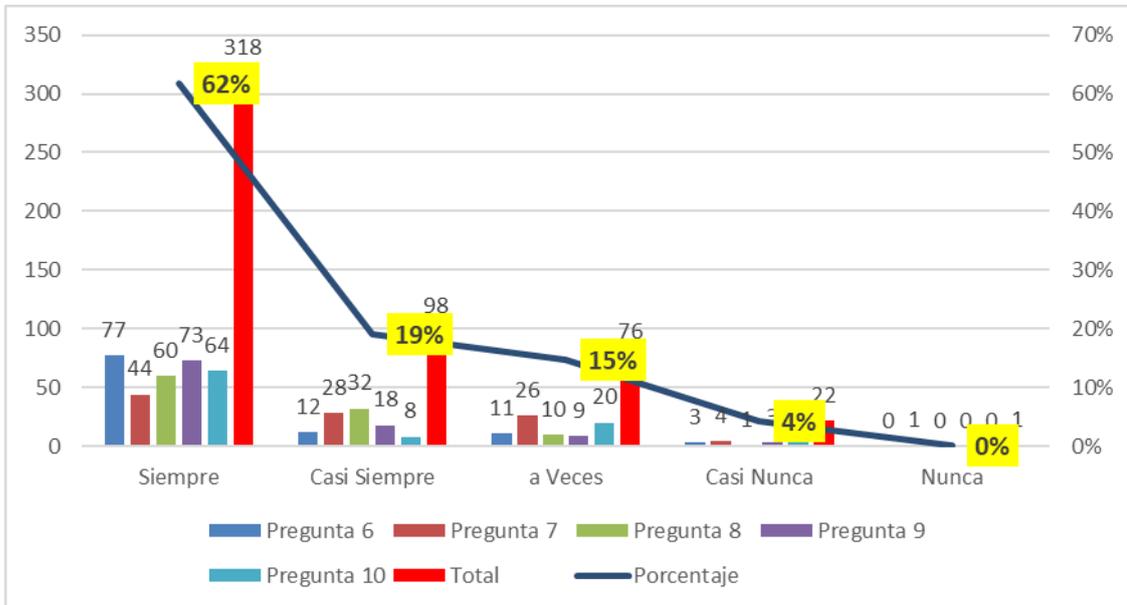
Observamos en la tabla 7 y figura 1 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 1,2,3,4,5 del instrumento cuestionario respondieron 50 % siempre, 29 % casi siempre, 17 % a veces, 5 % casi nunca y 0 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Participación.

Tabla 8

Dimensión X2: Consistencia

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 6	77	12	11	3	0	103
Pregunta 7	44	28	26	4	1	103
Pregunta 8	60	32	10	1	0	103
Pregunta 9	73	18	9	3	0	103
Pregunta 10	64	8	20	11	0	103
Total	318	98	76	22	1	515
Porcentaje	62%	19%	15%	4%	0%	100%

Figura 2



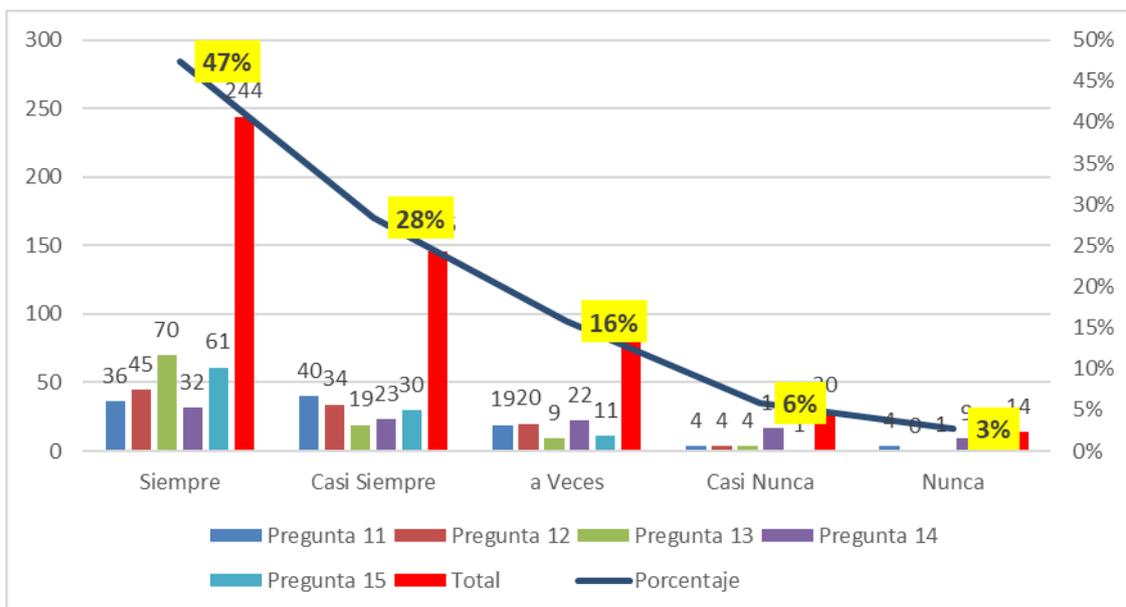
Observamos en la tabla 8 y figura 2 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 6,7,8,9,10, del instrumento cuestionario respondieron 62 % siempre, 19 % casi siempre, 15 % a veces, 4 % casi nunca y 0 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Consistencia.

Tabla 9

Dimensión X3: Adaptabilidad

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 11	36	40	19	4	4	103
Pregunta 12	45	34	20	4	0	103
Pregunta 13	70	19	9	4	1	103
Pregunta 14	32	23	22	17	9	103
Pregunta 15	61	30	11	1	0	103
Total	244	146	81	30	14	515
Porcentaje	47%	28%	16%	6%	3%	100%

Figura 3



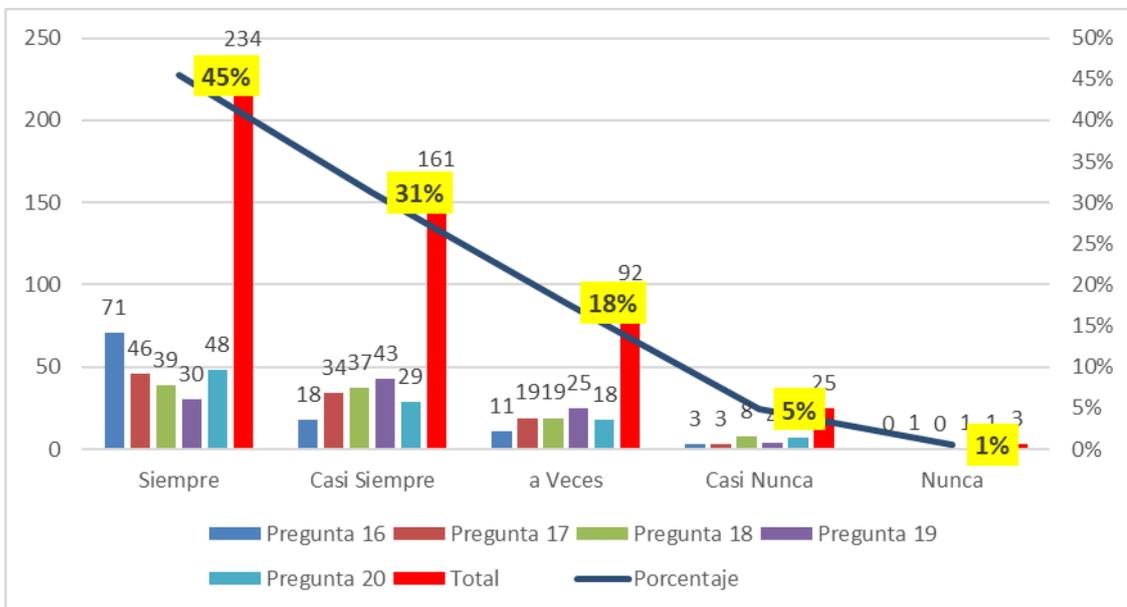
Observamos en la tabla 9 y figura 3 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 11,12,13,14,15, del instrumento cuestionario respondieron 47 % siempre, 28 % casi siempre, 16 % a veces, 6 % casi nunca y 3 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Adaptabilidad.

Tabla 10

Dimensión X4: Misión

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 16	71	18	11	3	0	103
Pregunta 17	46	34	19	3	1	103
Pregunta 18	39	37	19	8	0	103
Pregunta 19	30	43	25	4	1	103
Pregunta 20	48	29	18	7	1	103
Total	234	161	92	25	3	515
Porcentaje	45%	31%	18%	5%	1%	100%

Figura 4



Observamos en la tabla 10 y figura 4 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 16,17,18,19,20, del instrumento cuestionario respondieron 45 % siempre, 31 % casi siempre, 18 % a veces, 5 % casi nunca y 1 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Misión.

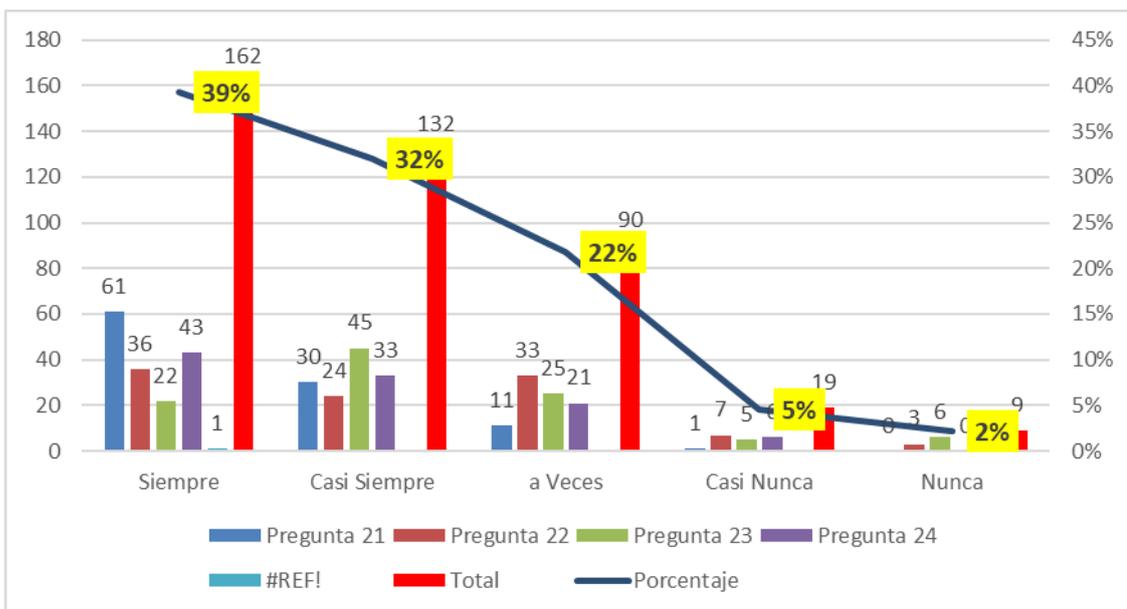
Variable Y: Satisfacción laboral

Tabla 11

Dimensión Y1: Relaciones

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 21	61	30	11	1	0	103
Pregunta 22	36	24	33	7	3	103
Pregunta 23	22	45	25	5	6	103
Pregunta 24	43	33	21	6	0	103
Total	162	132	90	19	9	412
Porcentaje	39%	32%	22%	5%	2%	100%

Figura 5



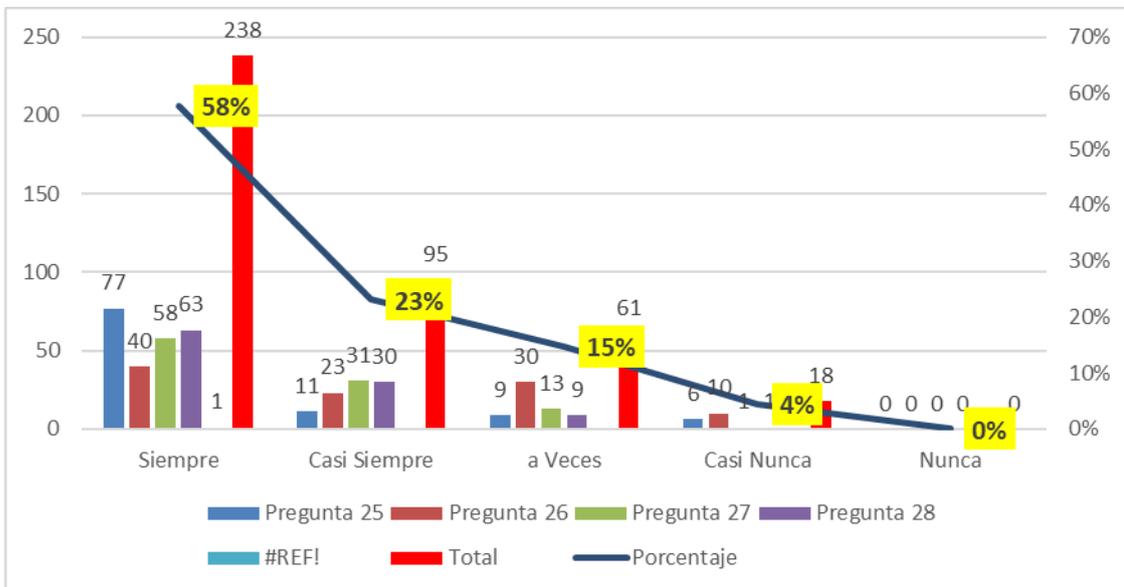
Observamos en la tabla 11 y figura 5 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 21,22,23,24, del instrumento cuestionario respondieron 39 % siempre, 32 % casi siempre, 22 % a veces, 5 % casi nunca y 2 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Relaciones.

Tabla 12

Dimensión Y2: Retribución

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 25	77	11	9	6	0	103
Pregunta 26	40	23	30	10	0	103
Pregunta 27	58	31	13	1	0	103
Pregunta 28	63	30	9	1	0	103
Total	238	95	61	18	0	412
Porcentaje	58%	23%	15%	4%	0%	100%

Figura 6



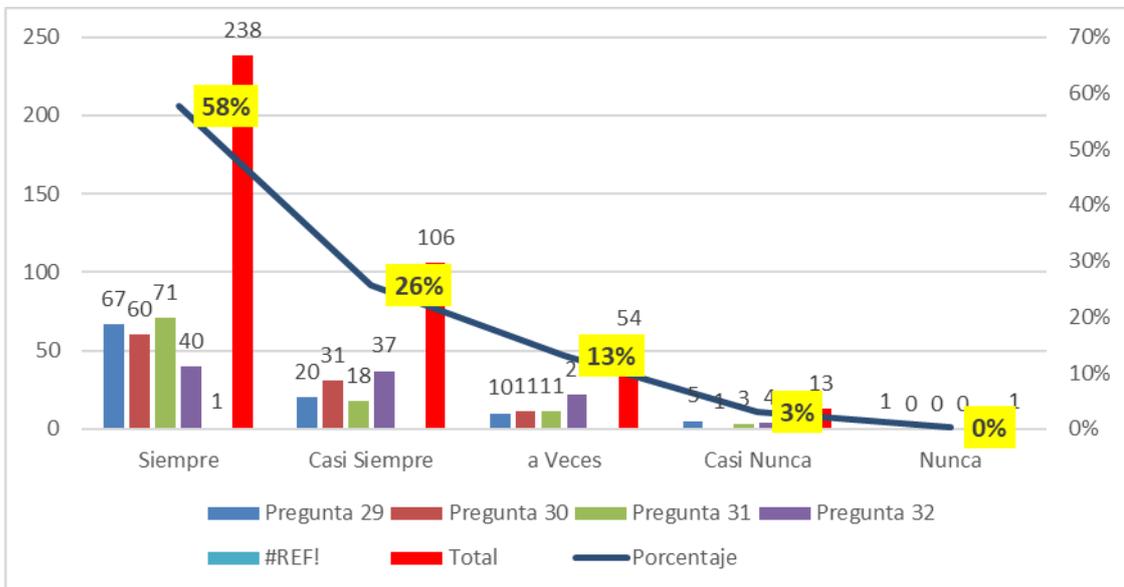
Observamos en la tabla 12 y figura 6 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 25,26,27,28, del instrumento cuestionario respondieron 58 % siempre, 23 % casi siempre, 15 % a veces, 4 % casi nunca y 0 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Retribución.

Tabla 13

Dimensión Y3: Entorno físico

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 29	67	20	10	5	1	103
Pregunta 30	60	31	11	1	0	103
Pregunta 31	71	18	11	3	0	103
Pregunta 32	40	37	22	4	0	103
Total	238	106	54	13	1	412
Porcentaje	58%	26%	13%	3%	0%	100%

Figura 7



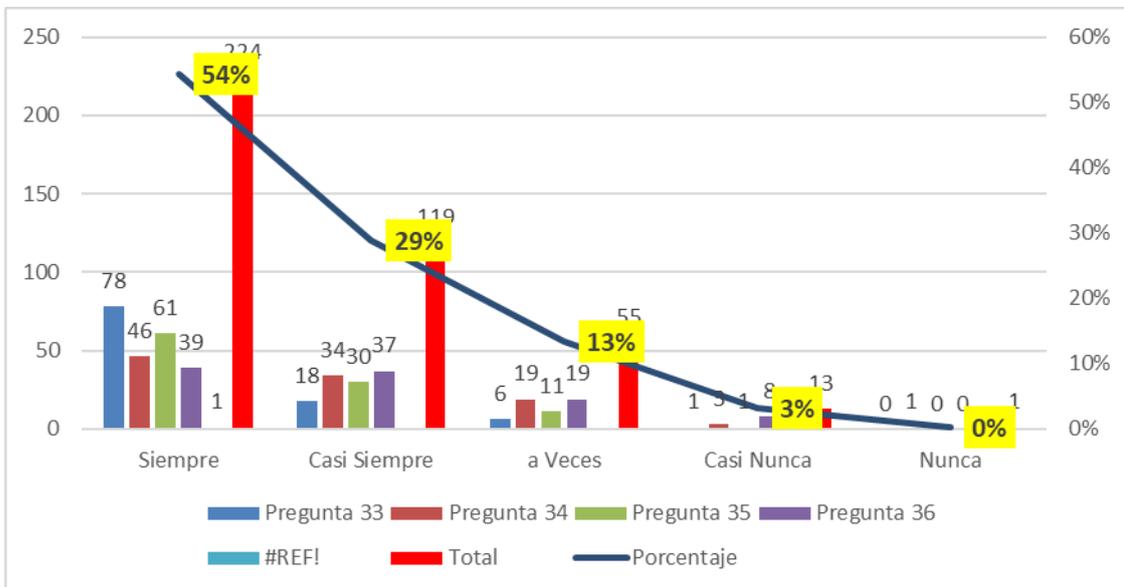
Observamos en la tabla 13 y figura 7 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 29,30,31,32, del instrumento cuestionario respondieron 58 % siempre, 26 % casi siempre, 13 % a veces, 3 % casi nunca y 0 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Entorno físico.

Tabla 14

Dimensión Y4: Estabilidad

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 33	78	18	6	1	0	103
Pregunta 34	46	34	19	3	1	103
Pregunta 35	61	30	11	1	0	103
Pregunta 36	39	37	19	8	0	103
Total	224	119	55	13	1	412
Porcentaje	54%	29%	13%	3%	0%	100%

Figura 8



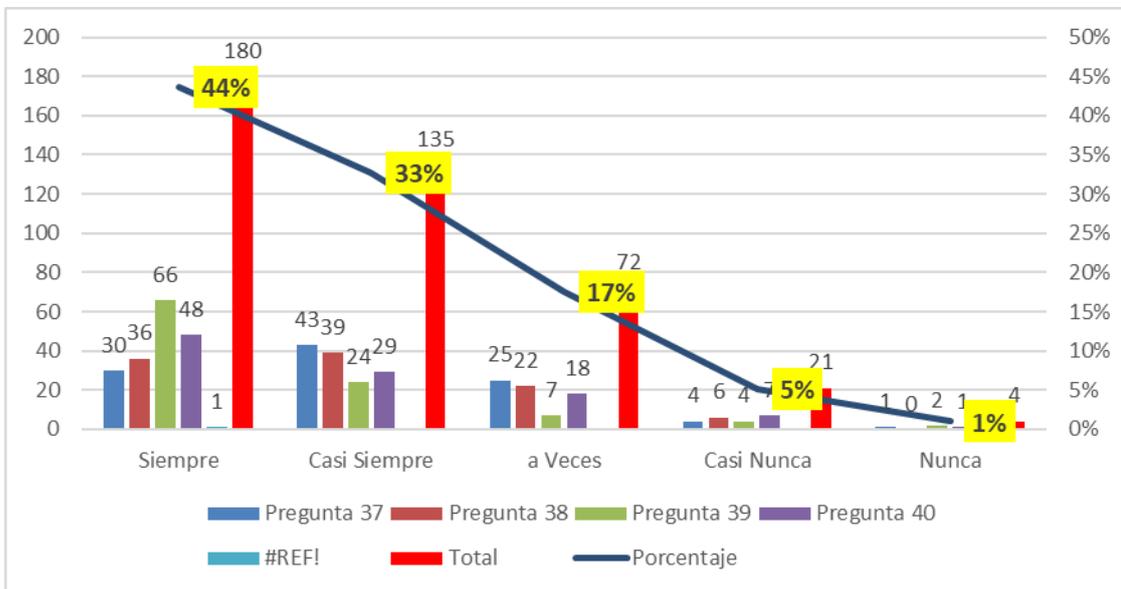
Observamos en la tabla 14 y figura 8 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 33,34,35,36, del instrumento cuestionario respondieron 54 % siempre, 29 % casi siempre, 13 % a veces, 3 % casi nunca y 0 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Estabilidad.

Tabla 15

Dimensión Y5: Organización

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 37	30	43	25	4	1	103
Pregunta 38	36	39	22	6	0	103
Pregunta 39	66	24	7	4	2	103
Pregunta 40	48	29	18	7	1	103
Total	180	135	72	21	4	412
Porcentaje	44%	33%	17%	5%	1%	100%

Figura 9



Observamos en la tabla 15 y figura 9 que del 100 % (103) de los encuestados respecto a las preguntas 37,38,39,40, del instrumento cuestionario respondieron 44 % siempre, 33 % casi siempre, 17 % a veces, 5 % casi nunca y 1 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Organización.

5.2. Análisis Inferencial.

Tabla 16

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cultura organizacional	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%
Satisfacción laboral	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

Tabla 17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,089	103	,045	,979	103	,095
Satisfacción laboral	,134	103	,000	,969	103	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Observamos en la tabla 14 prueba de normalidad después de aplicar el estadístico Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 unidades de análisis la Sig = 0,46 y 0,000 menor a 0,05 en consecuencia aceptamos la hipótesis que las variables de estudio Redes Sociales y Aprendizaje Autónomo provienen de una distribución diferente a la normal por lo tanto utilizamos una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HG: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Tabla 18

Correlaciones entre La cultura organizacional y la satisfacción laboral

			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 18 según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,706$ positivo moderado y la $Sig = 0,000 < a 0,05$ es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

CONTRASTACIÓN DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

HE0: La dimensión participación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE1: La dimensión participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Tabla 19

Correlaciones entre la dimensión participación y la satisfacción laboral

			Participación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000	,250*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	103	103
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,250*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	103	103

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

Observamos en la tabla 19 según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,250$ positivo bajo y la Sig = 0,011 < a 0,05 es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (HE1) La dimensión participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

CONTRASTACIÓN DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

HE0: La dimensión consistencia no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE2: La dimensión consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Tabla 20

Correlaciones entre la dimensión consistencia y la satisfacción laboral

			Consistencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 20 según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,574$ positivo moderado y la Sig = 0,000 < a 0,05 es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la segunda hipótesis específica de investigación (HE2) La dimensión consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

CONTRASTACIÓN DE LA TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

HE0: La dimensión adaptabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE3: La dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Tabla 21

Correlaciones entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral

			Adaptabilidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 21 según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,601$ positivo moderada y la Sig = 0,000 < a 0,05 es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la tercera hipótesis específica de investigación (HE3) La dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

CONTRASTACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

HE0: La dimensión misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

HE4: La dimensión misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

Tabla 22

Correlaciones entre la dimensión misión empresarial y la satisfacción laboral

			Misión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Misión	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos en la tabla 22 según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,519$ positiva media y la Sig = 0,000 < a 0,05 es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la cuarta hipótesis específica de investigación (HE4) La dimensión misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Primera

Respecto al objetivo general de la investigación se hallaron los siguientes resultados la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, en comparación a ello citamos a Salazar (2018) presenta la tesis doctoral: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana, El presente estudio refleja la percepción del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el año 2017; según el cual el nivel de satisfacción laboral es del 70,96 % y el nivel de compromiso organizacional es del 69,91 %, donde la satisfacción resulta ser más alta que el compromiso, Respecto a la insatisfacción con las oportunidades de formación que brinda el Banco, si bien es cierto las políticas de austeridad del Gobierno ecuatoriano, requieren de la autorización del Ministerio del Trabajo para otorgar formación de cuarto nivel a los colaboradores mediante financiamiento institucional; lo que sí es posible ejecutar sin la aprobación del ente rector en talento humano, son los cursos de especialización específica, capacitaciones que crean un efecto positivo en la percepción del personal.

Segunda

En relación al primer objetivo específico se hallaron los siguientes resultados la dimensión participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, en contrastación a ello citamos a Campos (2017) “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016, Las conclusiones alcanzadas son: Existe relación positiva ($\rho = 0,419^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que, a mayores valores de compromiso organizacional, existirán mayores niveles de satisfacción laboral. Existe relación positiva ($\rho = 0,545^{**}$) y significativa ($p = 0,001$) entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que, a mayores valores de compromiso de continuidad, existirán mayores niveles de satisfacción laboral”.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico se hallaron los siguientes resultados la dimensión consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, en similitud a ello presentamos a Mamani (2016) “en la tesis Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015, presentado en la Universidad Peruana Unión. Quien concluye: A un nivel de significancia del 5 %, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional. existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional afectivo. Existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de continuidad en los docentes de las instituciones

educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional de continuidad”.

Cuarta

Referente al tercer objetivo específico se hallaron los siguientes resultados la dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, en comparación a ello mencionamos a Nieto (2017) “en la tesis Análisis de la Satisfacción Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017. Una vez obtenidos los resultados podemos decir que según la escala de correlación de Pearson estas dos variables cuentan con un nivel de correlación significativa de $r= 0,60$, $p> 0.01$. Por lo cual, podemos decir que la hipótesis central se cumple, debido a que existe relación moderada entre estas dos variables. Se concluye que la situación actual de los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la institución tiene relación directa con la antigüedad del personal que se encuentran laborando, pues existe mayor nivel de compromiso y de satisfacción entre el personal mayor de 45 años y que tiene dentro de la institución más de 15 años de servicio. Este grupo poblacional es mayor al que tiene pocos años de servicio, por lo que se denota que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral es alta entre el personal más antiguo. Las remuneraciones resultan ser un factor con el que los colaboradores no se sienten a gusto, lo cual se refleja tanto en la variable de satisfacción laboral con un porcentaje de 26,19 % como en la de compromiso organizacional con un porcentaje de 53,17 %.”

Quinta

En relación al cuarto objetivo específico se hallaron los siguientes resultados la dimensión misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, en contrastación a ello presentamos a Gómez (2018) En su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México”. La conclusión alcanzada indica: En relación con las variables

sociodemográficas estudiadas en esta tesis, refleja la relación que hay con las tres dimensiones de compromiso, solo el puesto actual no tuvo relación con ninguna de las relaciones de este constructo; y el compromiso de continuidad sólo tuvo relación con el estado civil y la edad. Con respecto al constructo satisfacción laboral; el lector podrá observar la poca relación que existe entre las dimensiones de dicho constructo con las variables sociodemográficas ya que solo existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la edad; y relación entre la satisfacción con las prestaciones percibidas y la escolaridad.

CONCLUSIONES

Primera

Determinamos que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,706$ positivo moderado y la $Sig = 0,000 < a 0,05$ es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG).

Segunda

Establecemos que la dimensión participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,250$ positivo bajo y la $Sig = 0,011 < a 0,05$ es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (HE1).

Tercera

Identificamos que la dimensión consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,574$ positivo moderado y la $Sig = 0,000 < a 0,05$ es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la segunda hipótesis específica de investigación (HE2).

Cuarta

Precisamos que la dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,601$ positiva moderada y la $Sig = 0,000 < a 0,05$ es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la tercera hipótesis específica de investigación (HE3).

Quinta

Describimos que la dimensión misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022, según el estadístico de correlación Rho de Spearman $r = 0,519$ positiva media y la $Sig = 0,000 < a 0,05$ es significativo en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la cuarta hipótesis específica de investigación (HE4).

RECOMENDACIONES

Primera

Recomendamos al área de RRHH del Instituto Certus sede Arequipa, generar reconocimientos y retribuciones por los logros obtenidos para fortalecer los sentimientos de satisfacción y de apego a la institución y con ello lograr retención del personal

Segunda

A los jefes académicos de las diversas carreras, programar reuniones de participación, con suficiente antelación al inicio de las labores académicas, que permitan a los docentes involucrarse con los objetivos de la organización y además resolver dudas para estar preparados ante el ciclo académico próximo.

Tercera

Se recomienda a los directivos del Instituto Certus sede Arequipa, manejar e integrar adecuadamente las diferentes áreas de la organización, para estandarizar la información de los valores que caracterizan a la organización, promoviendo que los docentes sean motivados a compartir su compromiso organizacional con el personal nuevo.

Cuarta

Recomendamos a MINEDU dar un espacio comunicativo mayor del que hay entre las instituciones de educación superior, respecto a los nuevos enfoques del perfil de egreso de los estudiantes, teniendo en cuenta los cambios en tecnología y la demanda del entorno profesional, de esta manera la organización y sus docentes puedan adaptarse mejor a dichos cambios.

Quinta

Por último, se recomienda a las áreas administrativas de la organización, continuar con la correcta comunicación del entorno educativo, involucrando al personal nuevo con la finalidad de estar alineados a la visión y objetivos de corto y largo plazo del Instituto Certus.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana*. Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Argentina: Shalom.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Prentice Hall.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. . *Revista de currículum y formación del profesorado*. Universidad de Granada.
- Campos, C. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*. Lima.: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima.: Editorial San Marcos.
- Cerezo, S. (1993). *Diccionario de las ciencias de la educación Publicaciones Diagonal-Santillana*. . Madrid. : Edebé.
- Cruz. (2002). *Cultura Organizacional*.
- Denison, D. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura*. . Valencia, España. : Editorial Psicothema.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos (11º ed.)*. . México.: Prentice Hall Hispanoamérica. .
- Eslava, E. (2016). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. . Obtenido de Recuperado de: http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral

- Frias, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. . Santiago.: Universida de Chile.
- Galvez, P., Grimaldi, M., Sanchez, A., Ferandez, S., & García, J. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitnes*. Barcelona: Universidad de Ameria.
- Gómez. (2018). “*Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, . México*”.: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Gutierrez, M. (2013). *La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. . Bogotá.: Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas, Postgrado, Alta Gerencia. .*
- Hernandez, R., Carlos, F., & Carmen, B. L. (2017). *Metodologia de la Investigacion (Sexta Edicion)*. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015, . Juliaca: Univesidad Peruana Unión.*
- Marín, M. (2000). *Conceptos claves. Gramática, lingüística, literatura. . Buenos Aires.: Aiqué.*
- Monterrey, D. (2017). *Glosario de Términos más usuales de la Administración Pública*. Obtenido de [http/hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)
- Nieto, E. (2017). *Satisfacción Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. Quito.: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Nuttin, J. (1998). *La motivación, PUF París, 1968, 2da. edición*. México.

- Palma, E., & Valdivia, Z. y. (2008). *Cultura organizacional en la Unidad de Diálisis del Servicio de Nefrología del Hospital Central Universitario Dr. "Antonio María Pineda"*.
- Pinzón, G. (2016). *10 señales para reconocer un ambiente de trabajo positivo*. Obtenido de Recuperado de: http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/10-sen-ales-parareconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo
- Quispe, E. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2016*. Cusco - Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Ramos, M. (2012). (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Obtenido de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. . *Revista Invenio*.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sampieri, H., Fernandez Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: MC Graw Hill.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México: McGraw Hill.
- Tamayo, M. (2005). *El Proceso de la Investigacion Cientifica*. México: Limusa SA.
- Vander Zanden, J. (1996). *Manual de Psicología Social*. Barcelona.: Paidós.
- Villafuerte, M. (2018). *Cultura organizacional y Satisfacción labora en la RED 22 UGEL 04 en Comas*. Lima.: Universidad Cesar Vallejo.
- Vuotto, M., & Arzadun, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. Buenos Aires: : Centro de estudios de sociología - Universidad de Buenos Aires.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar en qué medida la cultura organizacional se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022</p>	<p>Hipótesis General La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>	<p>Variable X: Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación • Consistencia • Adaptabilidad • Misión 	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Método: Inductivo – Deductivo</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div>
<p>¿En qué medida la participación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?</p>	<p>Establecer en qué medida la dimensión participación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>	<p>La participación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>	<p>Variable Y: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones • Retribución • Entorno físico • Estabilidad • Organización 	<p>M = Muestra O1=Cultura Organizacional O2 = Satisfacción laboral r = Correlación entre variables</p>
<p>¿En qué medida la consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?</p>	<p>Identificar en qué medida la dimensión consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>	<p>La consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>		
<p>¿En qué medida la adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?</p>	<p>Precisar en qué medida la dimensión adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>	<p>La adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>		
<p>¿En qué medida la misión se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022?</p>	<p>Describir en qué medida la dimensión misión se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>	<p>La misión empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.</p>		

ANEXO 2: MATRIZ DE ELABORACION DE INSTRUMENTOS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022

OBJETIVO GENERAL	Establecer en qué medida la cultura organizacional se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.
VARIABLE INDEPENDIENTE	Cultura organizacional
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Son los valores, creencias y principios subyacentes que sirve como base para el sistema de gestión de una organización, así como para el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan los principios básicos" (Denison, 2011, p. 17).
DEFINICIÓN OPERACIONAL	Acción de identificación con la institución a través de: la Participación, Consistencia, Adaptabilidad y la Misión

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO O ESCALA DE MEDICIÓN
Participación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Valores centrales Acuerdo	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo y que pueden generar un impacto positivo. 2. La planificación empresarial es un proceso continuo que en cierto grado involucra a todos. 3. La empresa fomenta activamente la cooperación entre todas las áreas. 4. Para realizar un trabajo se tiende a trabajar en equipo, en vez de ser jerárquicos. 5. Las capacidades de los colaboradores son vistas como una importante fuente de ventaja competitiva. 	<p style="text-align: center;">Cuestionario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • De acuerdo • Completamente de acuerdo
Consistencia	Coordinación e integración Orientación al cambio Orientación al cliente	<ol style="list-style-type: none"> 6. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas empresariales. 7. Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer. 8. Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo. 9. Los colaboradores que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común. 10. Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo • Completamente de acuerdo
Adaptabilidad	Aprendizaje organizativo	<ol style="list-style-type: none"> 11. La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente. 12. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejores para realizar el trabajo. 13. Las diferentes partes de la organización generalmente cooperan entre sí para realizar cambios. 14. Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar. 15. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas. 	

Misión	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos	<p>16. Existe dirección y un propósito a largo plazo.</p> <p>17. Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas.</p> <p>18. Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar.</p> <p>19. Seguimos continuamente nuestro progreso en relación a las metas que hemos establecido.</p> <p>20. Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.</p>	

OBJETIVO GENERAL	Establecer en qué medida la cultura organizacional se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS Sede Arequipa 2022.		
VARIABLE DEPENDIENTE	Satisfacción Laboral		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. (Robbins, 2009)		
DEFINICIÓN OPERACIONAL	Comportamiento del trabajador reflejado en: Compromiso Afectivo. Compromiso de Continuidad. Compromiso Normativo o		
DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	INSTRUMENTO ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones	Aceptación Comodidad Confianza	1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones 2. Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo 3. El Grupo de Trabajo valora mis aportes 4. Mi jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	Cuestionario Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
Retribución	Satisfacción Remuneración	5. Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución 6. Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades. 7. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial 8. Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	
Entorno físico	Adecuación Dificultad	9. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo 10. El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado. 11. Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo 12. La iluminación del Área de trabajo es deficiente	
Estabilidad	Desempeño Permanencia	13. La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño. 14. La Institución brinda Estabilidad Laboral 15. La Institución contrata personal por Terceros. 16. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	
Organización	Conocimiento Entendimiento	17. Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución. 18. El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno. 19. Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales. 20. Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



Vicerrectorado académico
Escuela de Posgrado

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con una equis “x” o con un aspa considerando la siguiente escala:

ESCALA DE LICKERT				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

Dimensiones	VX: CULTURA ORGANIZACIONAL	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
X1: Participación	1. La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo y que pueden generar un impacto positivo.					
	2. La planificación empresarial es un proceso continuo que en cierto grado involucra a todos.					
	3. La empresa fomenta activamente la cooperación entre todas las áreas.					
	4. Para realizar un trabajo se tiende a trabajar en equipo, en vez de ser jerárquicos.					
	5. Las capacidades de los colaboradores son vistas como una importante fuente de ventaja competitiva.					
X2: Consistencia	6. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas empresariales.					
	7. Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
	8. Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
	9. Los colaboradores que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común.					
	10. Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización.					
	11. La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.					
	12. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejores para realizar el trabajo.					
	13. Las diferentes partes de la organización generalmente cooperan entre sí para realizar cambios.					

X3: Adaptabilidad	14. Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.					
	15. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.					
X4: Misión	16. Existe dirección y un propósito a largo plazo.					
	17. Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas.					
	18. Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar.					
	19. Seguimos continuamente nuestro progreso en relación a las metas que hemos establecido.					
	20. Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					



**Vicerrectorado académico
Escuela de Posgrado**

Título:

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con una “x” o con un aspa considerando la siguiente escala:

ESCALA DE LICKERT				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Dimensiones	VX: ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
Y1: Relaciones	21. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
	22. Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo					
	23. El Grupo de Trabajo valora mis aportes					
	24. Mi jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo					
Y2: Ca Retribución	25. Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución					
	26. Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.					
	27. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
	28. Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes					
Y3: Entorno físico	29. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
	30. El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.					
	31. Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
	32. La iluminación del Área de trabajo es deficiente					

Y4: Estabilidad	33. La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
	34. La Institución brinda Estabilidad Laboral					
	35. La Institución contrata personal por Terceros.					
	36. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
Y5: Organización	37. Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.					
	38. El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
	39. Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.					
	40. Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.					

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022
PROPÓSITO DE ESTUDIO
La investigación busca medir el nivel de la cultura organizacional y cómo este incide en la satisfacción laboral de los docentes del Instituto CERTUS para evaluar la realidad y mejorar el ambiente laboral
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Se ha utilizado como instrumento dos cuestionarios, los cuales se presentan a los docentes de la Institución para recabar la información de acuerdo a las variables y dimensiones a través de los ítems formulados
RIESGOS
Los riesgos, son datos que no son reales por los tiempos en el llenado.
BENEFICIOS
Los beneficios que al recabar la información nos permitirá evaluar la situación de la satisfacción laboral de los docentes y cómo es la identificación con su institución.
COSTOS
Los costos para el docente encuestado, es solo su tiempo utilizado para el llenado.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
El incentivo básicamente es que a través de la investigación se pueda mejorar la situación laboral de los docentes.
TIEMPO
El tiempo de toma de información son 20 minutos.
CONFIDENCIABILIDAD
El cuestionario es confidencial, la misma que los resultados se utilizará solo para la elaboración de la presente investigación.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI N° _____

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: Richard Mariano Cucho Puchuri
- I.2 Grado académico: DOCTOR
- I.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo
- I.4 Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022
- I.5 Autor del instrumento: Bachiller: DENISSE IVANNA SALAS MUÑIZ
- I.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 10 de julio del 2023



 Dr. Richard Mariano Cucho Puchuri



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Hajar Hernández Víctor Daniel
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.4 Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Bachiller: DENISSE IVANNA SALAS MUÑOZ
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima 07 de junio del 2023



 Mg Víctor Daniel Hajar Hernández
 D.N.I. Nº 09461497 COD:053086
 ASESOR / REVISOR



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

DATOS GENERALES

- 1.7. Apellidos y nombres del experto: Yda Rosa Cabrera Cueto
- 1.8. Grado académico: Doctor
- 1.9. Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.10. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022
- 1.11. Autor del instrumento: Bachiller: DENISSE IVANNA SALAS MUÑIZ
- 1.12. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90 %
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90 %
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90 %
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90 %
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90 %
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90 %
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90 %
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90 %
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90 %
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 30 de julio del 2023

.....
Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
DNI: 06076309

ANEXO 6: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL PLAN DE TESIS



DECLARACIÓN JURADA PLAN DE TESIS

Yo, DENISSE IVANNA SALAS MUÑIZ, estudiante del Programa MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS con Código N° 2019127549, identificado con DNI: 44015178, con el Plan de Tesis titulada:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO CERTUS SEDE AREQUIPA – 2022

Declaro bajo juramento que:

- 1).- El Plan de Tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, el plan de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, 30 de enero del 2023

Firma: 
DNI: 44015178



Huella