



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN JOSEMARÍA
ESCRIVÁ DE BALAGUER, ICA, 2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. LUIS HÉCTOR POW SANG CAMPOS

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESORA

DRA. CARMEN NAVARRO DE BERNAOLA

ICA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A todas las personas que aportaron
en mi formación personal y
profesional.

AGRADECIMIENTO

Con el aprecio y estima personal a la Universidad Alas Peruanas, que a través de su formación humanística me permitió superarme profesional y personalmente.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades y habilidades y nuevos conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	18
1.2.1. Delimitación Espacial.....	18
1.2.2. Delimitación Social.....	18
1.2.3. Delimitación Temporal.....	18
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	18
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACION	19
1.3.1. Problema Principal.....	19
1.3.2. Problemas Secundarios.....	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Objetivo General.....	20
1.4.2. Objetivos Específicos	20
1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	21

1.5.1. Hipotesis General.....	21
1.5.2. Hipótesis Secundarias	21
1.5.3. Variables (Definición Conceptual y operacional)	22
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	26
a) Tipo de Investigación.....	26
b) Nivel de Investigación.....	26
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	27
a) Método de Investigación.....	27
b) Diseño de Investigación.....	27
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	27
a) Población.....	27
b) Muestra.....	27
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de datos.....	29
a) Técnica.....	29
b) Instrumentos.....	29
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	31
a) Justificación.....	31
b) Importancia	31
c) Limitaciones.....	33
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	34
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
2.2. BASES TEÓRICAS	46
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	76
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	78
3.1. Análisis de Tablas y Gráficos.....	78

3.2. Discusión de Resultados	98
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES.....	110
FUENTES DE INFORMACIÓN	111
ANEXOS	121
Matriz de Consistencia	122
Instrumentos de recolección de datos (validado por expertos	124

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Operacionalización de la variable X: Cultura organizacional	244
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y: Satisfacción laboral	255
Tabla 3. Población de estudio ¡Error! Marcador no definido.8	
Tabla 4. Muestra de estudio ¡Error! Marcador no definido.9	
Tabla 5. Distribución de la muestra, según la variable cultura organizacional	78
Tabla 6. Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	80
Tabla 7. Distribución de la muestra, según la dimensión comunicación y equidad organizacional	81
Tabla 8. Distribución de la muestra según la dimensión credibilidad de los directivos.	82
Tabla 9. Distribución de la muestra según la dimensión relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva	84
Tabla 10. Distribución de la muestra, según la variable satisfacción laboral	85
Tabla 11. Distribución de la muestra, según la variable cultura organizacional	86
Tabla 12. Distribución de la muestra, según la dimensión condiciones de trabajo.	87
Tabla 13. Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimienyo personal o social .	88
Tabla 14. Distribución de la muestra según la dimensión credibilidad de los directivos.	89
Tabla 15. Correlación entre cultura organizacional versus satisfacción laboral.	91
Tabla 16. Correlación entre cultura organizacional versus dimensioe tangibilidad	93
Tabla 17. Correlación entre cultura organizacional versus dimensión fiabilidad.	94
Tabla 18. Correlacion entre cultura organizacional versus dimension capacidad de respuesta .	96
Tabla 19. Correlación entre cultura organizacional versus dimension seguridad.	97

INDICE DE FIGURA

Figura 1. Distribución de la muestra, según la variable cultura organizacional	79
Figura 2. Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	80
Figura 3. Distribución de la muestra, según la dimensión comunicación y equidad organizacional.	81
Figura 4. Distribución de la muestra según la dimensión credibilidad de los directivos.	82
Figura 5. Distribución de la muestra según la dimensión relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva.	84
Figura 6. Distribución de la muestra, según la variable satisfacción laboral	85
Figura 7. Distribución de la muestra según la dimensión significado de la tarea.	86
Figura 8. Distribución de la muestra según la dimensión condiciones de trabajo.	87
Figura 9. Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento personal o social.	88
Figura 10. Distribución de la muestra, según la dimensión beneficios económicos	89

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, consideró como objetivo central establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. Por su naturaleza se enmarcó en el enfoque cuantitativo, es de tipo sustantivo o de base y nivel descriptivo. La muestra se definió a través del tipo de muestreo no probabilístico, intencionado y al azar, conformándose finalmente con 20 docentes de la institución en mención. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó los cuestionarios sobre cultura organizacional y cuestionario sobre satisfacción laboral. Los datos estadísticos fueron procesados a través del programa SPSS en su última versión. Las conclusiones a las cuales se arribó son las siguientes: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, a nivel total y por las dimensiones: significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos, en docentes del colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Palabras clave: Cultura organizacional y Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present research work, considered as a central objective to establish the relationship between the organizational culture and job satisfaction in teachers of the San Josemaría Escrivá de Balaguer school, Ica. By its nature it was framed in the quantitative approach, it is of a substantive or basic type and descriptive level. The sample was defined through the type of non-probabilistic, intentional and random sampling, finally settling with 20 teachers from the institution in question. The technique used was the survey and the questionnaires on organizational culture and the questionnaire on job satisfaction were used as instruments. Statistical data were processed through the SPSS program in its latest version. The conclusions reached are the following: There is a significant relationship between organizational culture and job satisfaction, at a total level and by dimensions: meaning of the task, working conditions, personal or social recognition and economic benefits, in school teachers Saint Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Keywords: Organizational culture and Job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones laborales, en la actualidad ejercen un poder sobre las personas infinitamente superior al que se ejercía en el pasado, motivo por el cual es preciso que quienes dirigen las organizaciones deban disponer de una cantidad y variedad de recursos inimaginables; con la finalidad de satisfacer a plenitud las nuevas demandas y exigencias de las personas o trabajadores.

Bajo esta perspectiva, la cultura organizacional posibilita que los miembros de la organización se sientan parte de ella, al establecer lo que se hace, como actúan y que es lo que se espera de ellos y sus expectativas con respecto a la organización, visualizándose el comportamiento miembro – institución de manera holística.

Del mismo modo, podemos advertir que se genera un compromiso de los miembros con la institución, produciéndose un proceso de identidad institucional, de comunicación y cooperación fortaleciendo lazos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo de objetivos educacionales, que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa.

En la actualidad la mayor parte del proceso productivo se lleva a cabo en las organizaciones; el trabajador moderno pasa la mayor parte de su tiempo en organizaciones, de las que depende para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus males, obtener todos los productos y servicios que necesita etc.

El comportamiento del líder o gestor tendrá que satisfacer simultáneamente

varios objetivos y para tener éxito, tendrá que aprender a manejar problemas más complejos de los acostumbrados.

Es necesario que aprenda a reconocer las condiciones que producen un mejor desempeño en las personas; asegurarse de que tales condiciones estén presentes y apreciar el desempeño obtenido por cada equipo de trabajo y por cada integrante de la organización.

En ese sentido la cultura organizacional; en el campo educacional, viene a ser el sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela.

Esta variable tiene relación con el desempeño y la satisfacción laboral; considerando que un trabajador produce más cuando se encuentra motivado y está contento con las actividades que realiza.

Según Palma (1999) definió la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas (Juárez-Adauta, 2012, p.309).

De modo que, consideramos importante realizar el presente estudio para determinar la relación que existe entre la cultura organización y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa, a fin de poder contar con información real, objetiva y concreta, sobre la problemática referida a estas variables.

Seguidamente, presentamos el estudio que incluye cinco capítulos y sus respectivos rubros:

En el Capítulo I, se aborda el problema de la investigación, formulación del problema general y los problemas específicos; además, se formulan los objetivos generales y los objetivos específicos, se incluye también la justificación del estudio y las limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, se distinguen tres rubros: el primero brinda resúmenes de los diversos estudios (internacionales y nacionales) cuyos objetivos evidenciaron la mayor proximidad metodológica con los de la presente investigación. El segundo concierne a las bases teóricas que lo cimientan y que, en cuya redacción, figura la definición de las hipótesis y variables, junto con sus dimensiones e indicadores; así como también la operacionalización de las variables, a fin de facilitar, en lo posible, la comprensión de la investigación.

En el Capítulo III, metodología; se consideran el enfoque, tipo y nivel de la investigación; por otra parte, se comunica la población y la muestra seleccionada; así como, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y validación y confiabilidad

de los instrumentos. Finalmente, se incluye el plan de recolección y procesamiento de los datos.

En el Capítulo IV, resultados.

En el capítulo V, discusión de resultados.

Posteriormente, se describen las conclusiones, recomendaciones y, al término, se ubican las referencias bibliográficas y los apéndices (matriz de consistencia, los instrumentos respectivos y las fichas de validación)

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la competencia global; requiere que las empresas, fábricas, supermercados y comercio en general, reestructuren sus costos y su productividad y sobre todo que vayan al ritmo del avance tecnológico, con el fin de lograr la calidad de todos sus bienes. El Maestro, actor principal en el proceso de la calidad educativa, no puede quedar relegado, tiene que colocarse al nivel de aquellos profesionales que van acorde con la globalización. Siendo flexibles, abiertos y dispuestos a los cambios e innovaciones, de la tecnología que va cambiando día a día.

Sabemos que el Maestro es el nexo entre los procesos de aprendizaje y el estudiante; las modificaciones, reformas y cambios que realiza el Ministerio de Educación, son asimilados por los docentes para hacerlas llegar al estudiante. Pero todos estos cambios solo contemplan el quehacer cotidiano del docente, pero no refleja el interés por el comportamiento organizacional del magisterio.

Hoy en día el que integra una organización educativa, debe preocuparse por el mejoramiento de la conducta organizacional: El directivo, el Docente, el Administrativo y de servicio, todos ellos trabajan con otras personas, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo.

En este contexto el gerente conocido como director, debe tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la institución.

Crear un ambiente en el cual el docente se sienta motivado, para que trabaje más productivamente y sea eficiente.

Teniendo este panorama, uno de los aspectos más importante para el docente es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean su trabajo.

Las teorías sostienen que todo trabajador se siente satisfecho cuando satisface sus necesidades psicológicas y sociales dentro de su labor que desempeña, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza cotidianamente, al tener todo aquello que le hace sentir bien.

Una elevada satisfacción del docente es algo que siempre desea la dirección de toda institución educativa, porque tiende a obtener resultados positivos, elevando el índice de productividad lo cual conlleva al desarrollo de la

misma.

Motivando al presente trabajo investigar de qué manera la satisfacción laboral incide en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa considerada unidad de estudio de la presente investigación.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial.- El trabajo científico que se presenta será desarrollado en los ambientes del Colegio San Jose María Escrivá de Balaguer, en el distrito de Ica, provincia y departamento de Ica.

1.2.2. Delimitación social.- Esta investigación será desarrollada con todo el personal docente que labora en Colegio San Jose María Escrivá de Balaguer, en el distrito de Ica, provincia y departamento de Ica.

1.2.3. Delimitación temporal.- La investigación tendrá una duración aproximada de cuatro meses, a partir del mes de agosto del año 2021, concluyendo el trabajo de campo en el mes de noviembre del año 2021.

1.2.4. Delimitación conceptual.- La investigación considerará específicamente la conceptualización de la cultura organizacional y satisfacción laboral; evitando conceptualizar aspectos no relacionados con la directa relación entre ambos aspectos de la investigación, evitando así distracciones en definiciones que llevarían a distorsionar o tergiversar la investigación como tal.

1.3. Problema de la investigación

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica,2021?

1.3.2. Problemas Secundarios

¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica,2021?

¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica,2021?

¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica,2021?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021.

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021.

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021.

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica, 2021.

1.5. Hipótesis y variable de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

1.5.2. Hipótesis secundarias

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

1.5.3.1 Variable Independiente

Cultura organizacional

Es el comportamiento que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; además de los hechos que comparecen en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común.

1.5.3.2 Variable dependiente

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Blum y Naylor, 1982:45).

Definición operacional

Cultura organizacional

Incluye las dimensiones: reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, comunicación y equidad organizacional, credibilidad de los directivos y liderazgo en la gestión directiva.

Satisfacción laboral

Incluye las dimensiones: significado de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos.

Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X: Cultura organizacional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Cultura Organizacional	Es el comportamiento que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; además de los hechos que comparemos en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común.	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Compromiso de aprendizaje, estimular logros, práctica educativa, creatividad y participación activa.	1 al 16
		Comunicación y equidad organizacional	Comunicación, esfuerzo, experiencia, equidad, valoración, Gestión y seguridad.	17 al 32
		Credibilidad de los directivos	Emprendimiento, experiencia, coherencia, condiciones de trabajo, autonomía, autenticidad, igualdad, respeto, identidad y logro de metas.	33 al 47
		Liderazgo en la gestión directiva.	Liderazgo compartido, reconocimientos, recompensas, valoración, compromiso, innovación, reconocimiento del trabajo y comunicación con el personal.	48 al 62

Tabla 2*Operacionalización de la variable Y: Satisfacción laboral*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Blum y Naylor, 1982:45).	Significado de la tarea	Valiosa, útil, importante, objetivos y resultados.	1 al 7
		Condiciones de trabajo	Infraestructura, ambiente, comodidad y horario.	8 al 15
		Reconocimiento personal o social	Compartir el trabajo, comunicación y realización.	16 al 21
		Beneficios económicos	Recompensas económicas, expectativas económicas y recompensa económica.	22 al 26

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

El tipo de investigación a utilizar en el presente estudio será la sustantiva o básica.

Sánchez y Reyes (2015, p.44) Es llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios y leyes.

b) Nivel de Investigación

El nivel de investigación a utilizar en el estudio será el descriptivo.

Sánchez y Reyes (2015, p.49) Consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témporo espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

Se utilizará el tipo de investigación de diseño No experimental, cuyo método de investigación será aplicada. Se utilizará el total de docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, en el distrito de Ica, provincia y departamento de Ica

Una vez finalizada esta etapa se presentarán las conclusiones correspondientes a los resultados finales de la encuesta realizada.

b) Diseño de investigación

El diseño que se aplicará será Correlacional, ya que se recolectan y analizan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, contextos y reportan los datos que obtienen, en un solo momento y con conceptos nuevos para cada parte del proceso de investigación. Explorable.com (2017).

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Según Vara (2015, p.261), población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar.

La población del presente estudio estuvo constituida por la totalidad de los docentes del Colegio Particular San Josemaría Escrivá de Balaguer, quienes laboran en la institución en los niveles educativos inicial, primaria y secundaria. Conformada por 20 docentes.

Tabla 3

<i>Población del Colegio San Jose María E. B</i>			Total
Datos	Mujeres	Hombres	
Trabajadores	12	8	20

Nota. *Departamento de recursos humanos*

b) Muestra

La muestra se constituyó a través del tipo de muestreo no probabilístico, intencionado y censal; cuya característica es que incluye a todos o la mayoría de los miembros de la población, finalmente se determinó que la muestra estaría conformada por 20 docentes.

Tabla 4

<i>Muestra Empresa SODIMAC</i>			Total
Datos	Mujeres	Hombres	
Trabajadores	12	8	20

Nota. *Departamento de recursos humanos*

1.6.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

a) Técnicas

La técnica para utilizar en el estudio es la encuesta.

Según Vara (2012, p.299) consiste en responder las preguntas para obtener datos fiables y válidos.

b) Instrumentos

Los instrumentos que nos permitirán recabar la información respectiva, serán:

Cuestionario sobre cultura organizacional

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre cultura organizacional.

Autores: Adaptación del autor del estudio.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Este cuestionario recaba información sobre la cultura organizacional.

Población: Docentes

Número de ítem: 62

Aplicación: colectiva

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem, según escala Likert, los índices: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Dimensiones: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, comunicación y equidad organizacional, credibilidad de los directivos y relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva.

Cuestionario sobre satisfacción laboral

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral

Población: Docentes

Número de ítems: 27

Forma de aplicación: Colectiva. Duración de la Aplicación: 30min.

Escala: Likert.

Valores: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Dimensiones: Significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación del estudio

Teórica científica. El estudio se encargará de establecer averiguaciones respecto a dos variables o constructos teóricos, de suma importancia en la gestión educativa, considerando sus dimensiones, indicadores y los aspectos que se encuentran involucrados en ellos, con la finalidad de tener un conocimiento cabal y posibilitar la construcción de nuevos enfoques, leyes, teoría o paradigmas sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Social. La educación, como producto socio-histórico-cultural, es un factor determinante para el desarrollo de la sociedad, el hecho de involucrarse mediante la investigación en un tema de carácter socioeducativo siempre conllevará a buscar un impacto en la vida social.

b) Importancia de la investigación

Esta investigación pretende contribuir a descubrir y describir aquellas variables que van a lograr hacernos comprender cuan

necesaria es la persona dentro de las organizaciones educativas, en nuestro caso el docente ente principal del quehacer educativo merece que nos preocupemos en atender la motivación, el desempeño, los incentivos, la cultura organizacional y su satisfacción laboral.

Metodológico. El estudio se justifica porque toda organización tiene como propósito principal el hecho de brindar una gestión de calidad. Esto implica ser eficiente en la marcha de procedimientos y en el uso de herramientas administrativas y de gestión. Además, uno de los principales desafíos para las políticas sociales en el Perú es el mejoramiento de la calidad de la gestión en el campo educacional, y esta investigación y sus resultados contribuirán a este fin.

Práctica. La importancia de la presente investigación, es dar a conocer los procesos de gestión, la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas y determinar cómo se dan en la práctica estos procesos y conocer cuáles son los indicadores y aspectos involucrados en ellos.

c) Limitaciones de la investigación

La investigación que se presenta se realizará considerando situaciones adversas o complicaciones, especialmente con la posibilidad de recabar la información respectiva de parte de la muestra.

En relación con los estudios antecedentes, podemos señalar que los de carácter internacional se pueden encontrar, pero estudios nacionales son escasos.

La focalización de la población a una unidad de estudio no nos va a permitir generalizar los resultados a poblaciones más amplias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Tineo, (2019). Cultura organizacional y gestión pedagógica en la Institución Educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú.

El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. El problema general estuvo orientado por la interrogante: ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi - Yunguyo?, como hipótesis general se planteó la existencia de una relación de dependencia entre la Cultura organizacional y la Gestión Pedagógica en la Institución

Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño ex post facto. El Método de investigación es el hipotético deductivo, puesto que se parte de una base teórica y se aplica en una realidad educativa específica, relacionando las variables: Cultura organizacional y Gestión pedagógica de una institución educativa. Para recolectar la información estadística se ha utilizado dos instrumentos: Cuestionario sobre la cultura organizacional y cuestionario de gestión pedagógica aplicado al director, profesores, auxiliares y personal administrativo. Para contrar las hipótesis de la investigación se utilizó la prueba estadística no paramétricas, denominado Chi cuadrada. La conclusión general de la investigación es de que, la cultura organizacional está directamente relacionada con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi.

Cruz (2018). Realizó la investigación: La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño laboral en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el estudio es descriptivo y explicativo. Se emplea el método general de la ciencia y entre los específicos se utilizaron los de análisis, inductivo – deductivo, sintético y analógico. Se aplicó el diseño de investigación descriptivo correlacional. Se empleó el tipo de hipótesis de correlación bivariada; en el que se busca la covarianza de las variables. En el trabajo se utilizó los siguientes instrumentos: el

Cuestionario de Marcone y Martin para medir la cultura organizacional educativa en los docentes (2000) y el Cuestionario de Aliaga, Ponce y Pecho para medir el desempeño docente (2000). La población estuvo constituida por 120 docentes y la muestra por 33 de ellos. Para establecer la confiabilidad se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, para la validez se aplicó la prueba de Análisis Factorial (Kaiser Meyer Olkin). En la validación de los instrumentos se consideró el juicio de expertos de cinco profesionales de la educación; y en la prueba de hipótesis, la prueba estadística paramétrica r de Pearson. La conclusión principal resultó que la cultura organizacional educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los profesores del Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña - 2014. El coeficiente de correlación r de Pearson es de - 0,13 a un nivel de significancia de 0,05.

Mamani (2016). Cultura organizacional y el desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas primarias de la zona urbana de la Ciudad de Ayaviri. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú. El tipo de estudio es no experimental y el método de investigación es el deductivo, su diseño está dentro de los trabajos descriptivos – correlacionales. La población estuvo constituida por 145 docentes y la muestra por 50 docentes de Educación Primaria. La técnica de investigación seleccionada es la encuesta cuyos instrumentos utilizados son los cuestionarios para cada una de las variables. En la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

Existe correlación entre dos de las seis dimensiones de la cultura organizacional: cohesión organizacional y énfasis estratégico y el desempeño docente.

Mamani (2016). Relación entre la supervisión y la gestión pedagógica en las instituciones públicas del nivel primario de la Ciudad de Yunguyo. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú. En la investigación se consideró las siguientes variables: supervisión educativa y gestión pedagógica. El trabajo corresponde al tipo descriptivo de nivel y diseño correlacional, siendo el enfoque cuantitativo y el método empleado es el hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 82 docentes y la muestra por 50 docentes seleccionados probabilísticamente. Las conclusiones más significativas son: Se evidencia que la ello se evidencia en el cuadro 11, donde el 22% de docentes manifiestan que la supervisión pedagógica es deficiente, pese a que es un servicio de asesoramiento de todas las actividades que influyen en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Se ha identificado que la relación entre la supervisión pedagógica y la ejecución pedagógica es mínima, porque el 22% de docentes manifiestan que la supervisión pedagógica es deficiente y la ejecución también es deficiente, pese a que la supervisión pedagógica es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador.

Coaquira (2016) Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano. Esta investigación es

de carácter descriptivo de diseño correlacional, siendo su población de estudio de 60 docentes y su muestra de 24 docentes que han sido seleccionados mediante el método probabilístico. La técnica utilizada es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios, los mismos que han sido aplicados a los docentes. Entre sus principales conclusiones se tienen: Existe una correlación positiva entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 18 0,55. Lo que significa que a mayor cultura organizacional se tendrá mayor motivación laboral y viceversa. Los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria poseen cultura organizacional en el nivel medio. Conclusión que se sustenta en los resultados donde se advierte que la cultura organizacional de los docentes se encuentra en las escalas: a veces 66,7% poseen una cultura organizacional en el nivel medio y siempre; y 21 29,3% poseen una cultura organizacional alta. Los antecedentes citados destacan la existencia de una relación entre las variables de la investigación, lo cual nos permitió formular las hipótesis, postulando la existencia de la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica.

León (2015). La cultura organizacional y gestión pedagógica de la institución educativa primaria N° 5170-Perú-Italia del Distrito de Puente Piedra. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle. La investigación se ubica dentro del enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional. La población-muestra de la investigación ha sido de 22 docentes de Educación Primaria. La técnica

de investigación que ha seleccionada es la encuesta y para recolectar los datos utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable. Las conclusiones más importantes son: Existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica. La cultura organizacional se relaciona con las dimensiones: planificación, dirección, organización, control y seguimiento de la gestión pedagógica de la institución educativa primaria N° 5170 Perú-Italia del Distrito de Puente Piedra-2012.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Medina (2016) Medición de la satisfacción del padre de familia referido a calidad en el servicio. Caso plantel 8 COBAQ. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Queretaro. México. Su principal objetivo fue proponer un método para formular indicadores de medición para elaborar un instrumento para medir la apreciación de la familia en cuanto al servicio educativo, sus principales conclusiones fueron: Se pudo apreciar en este estudio que la satisfacción del padres es tomada en cuenta como muy importante, para elevar los índices de la Calidad de servicio educativo, se por ello que se considera pertinente la construcción de una evaluación que nos lleve al recojo de información sobre todo si nos referimos a las aulas de clase, a la cafetería y a los servicios higiénicos. Entre los hallazgos más importantes se puede mencionar que un 97% de la muestra mencionan que la escuela es mejor o igual que otras instituciones educativas.

Salazar (2015) Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Roosevelt de Guatemala. Tesis. Universidad Rafael Sandivar. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la institución ubicada en la Ciudad de Guatemala, constituyéndolos un total de 46 personas, tanto de género masculino como femenino, comprendido en un rango de edad desde los 20 hasta los 50 años de edad, a quienes se les aplicaron dos instrumentos. El primer instrumento que mide la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que mide la satisfacción laboral de José L. Meliá (1990). El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Dichos cuestionarios pretenden identificar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Roosevelt. Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral. Se recomienda que en el área de Recursos Humanos se mejoren las instalaciones de infraestructura que permitirán al personal tener una mejor movilización y orden alcanzando la satisfacción y mejorando la calidad de su trabajo.

2.1.3. Antecedentes regionales

Fernández (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Félix Torrealva Gutiérrez Ica septiembre 2018. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. El clima organizacional y satisfacción laboral es uno de los aspectos más comunes en un entorno laboral, lo que exige un mejoramiento del ambiente laboral de los profesionales, para lograr la satisfacción en el trabajo. La Metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo, trasversal, la muestra fue de 41 profesionales de enfermería seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario para ambas variables. Resultados: Según datos generales se obtuvo que el 37% (15) pertenecen a servicio de emergencia, el 93% (38) es femenino, el 76%(31) es personal contratado, el 46%(19) tienen de 11 años a más trabajando. Respecto al clima organizacional según dimensión motivación el 59%(24) es desfavorable y 41%(17) favorable, remuneración el 76%(31) favorable y 24%(10) desfavorable, identidad el 80%(33) favorable y el 20% (8) desfavorable, comunicación el 71%(29) favorable y 29% (12) desfavorable, conflicto y cooperación el 54%(22) desfavorable y 46%(19) favorable, resultado global el 66%(27) favorable y 34%(14) desfavorable. Respecto a la variable satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo el 80%(33) medio, 10%(4) alto, y 10%(4) bajo; presión por el trabajo el 78%(32) medio, 15%(6) alto y el 7%(3) bajo; competencia profesional el 85%(35) medio,

10%(4) bajo y 5%(2) alto; promoción profesional el 68%(28) medio, 17%(7) alto y el 15%(6) bajo; resultado global el 73%(30) medio, 15%(6) alto y 12%(5) bajo. Conclusiones: El clima organizacional es favorable y la satisfacción laboral es media.

Amar y Degregori (2018) El clima laboral y la satisfacción del cliente interno de la tienda Oeschle de la ciudad de Ica, periodo 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. El presente estudio tiene los siguientes elementos a considerar: El nivel de investigación utilizado fue descriptivo, porque nos permitió medir con precisión las variables de investigación individualmente. La población en estudio estuvo compuesta por 60 empleados de la tienda Oeschle de la ciudad de Ica. Y por razones de accesibilidad y viabilidad en nuestro criterio como investigadores, nuestra muestra fue no probabilística y por conveniencia y se encuestó a los 60 empleados de la tienda. Se establece que el clima laboral se relaciona con la satisfacción del cliente interno de la tienda Oeschle de ciudad de Ica, En relación con el clima laboral el 90.9% de encuestados dijo que algunas veces, el clima laboral se relaciona con la satisfacción en el trabajo y un 9.1% estableció que siempre. También se estableció que el 85% de los empleados manifestó que el jefe está disponible cuando se le necesita, un 83.3% dijo que el espacio físico es el adecuado, un 68.3% estableció que algunas veces las tareas que realiza corresponde al cargo que desempeña, un 80% indico que está satisfecho en trabajar en esta empresa, y un 66.7% dijo saber plenamente donde quiere llegar en esta empresa. Se deduce que existen algunos aspectos

que el cliente interno valora e inciden en su satisfacción personal en el trabajo. Como el diseño de la estructura organizacional: donde las tareas, las políticas, la comunicación son importantes. Las recompensas e estímulos, tomando en cuenta el reconocimiento, el cumplimiento de expectativas, las recompensas económicas. Además de la identidad institucional con relación al logro del compromiso de identificación con la empresa y con la tarea que se realiza.

Bellido (2017) Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, diciembre 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. Entre los aspectos más relevantes en el aspecto laboral y el éxito de una institución está en la satisfacción del personal el cual directamente interviene en el desempeño y clima laboral haciendo posible que los profesionales que laboran en estos servicios por la misma naturaleza de su labor, atienden diversos problemas de salud donde el paciente afronta peligro de muerte. La investigación tiene por objetivo general determinar el clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, diciembre 2016. La investigación se realizó en el Hospital Augusto Hernández Mendoza nivel IV que pertenece a ESSALUD, la muestra de estudio estuvo constituida de 43 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de medicina, cirugía y el servicio de emergencia las cuales fueron seleccionadas a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión. La

técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Conclusiones: El clima organizacional según dimensiones de compromiso institucional, motivación y recompensa, y relaciones humanas es desfavorable, aceptándose la hipótesis derivada 1 y el nivel de desempeño profesional según dimensión de capacidad cognitiva, capacidad psicoafectiva y capacidad psicomotora es regular, aceptándose la hipótesis derivada 2.

Melgar (2017) Clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chíncha, Marzo-2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. El clima laboral dentro de las organizaciones tiene la propiedad o cualidad del ambiente, que experimentan o perciben los trabajadores de una organización, se forma porque los integrantes están expuestos a las características del sistema habituales de una estructura organizacional, de igual manera el resultado de exponerse a este ambiente laboral es que cada empresa tiene sus percepciones en algunos casos similares y en otros cada uno presentan su propio ambiente organizacional. El objetivo de estudio fue Determinar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del hospital San José de Chíncha, Marzo 2016. Materiales y métodos: El tipo de estudio es descriptivo, transversal y cuantitativo, la población estuvo conformada por 50 enfermeros asistenciales. La técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario elaborado y diseñado de manera uniforme coherente por la Administración de Calidad en Servicios de Salud, del Ministerio de Salud, con la

participación del Comité Técnico de Clima Organizacional, Asimismo, el cuestionario ha sido modificado y sometido a validez de juicios de expertos, cuya confiabilidad fue demostrada a través del método de Alfa de Cronbach(0.77). Resultados: Un 94%(47) de licenciados son de sexo femenino, predominan las edades de 46 años a más en el 60%(30), el 70%(35) son casados, el 36% (18) tienen de 21 años a más de servicio y el 82% (41) son nombrados. Con respecto a la variable Clima organizacional según dimensión comunicación en el 70%(35) es medianamente favorable, la dimensión confort en el 66% (33) es medianamente favorable; dimensión estructura es medianamente favorable en el 64%(32), la dimensión identidad en un 62%(31) es medianamente favorable, siendo los resultados globales en un 64%(32) medianamente favorable. Conclusión: El clima organizacional en los licenciados enfermería del Hospital San José de Chincha, Marzo 2016 es medianamente favorable.

Canchari (2016) Influencia de la gerencia estratégica en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial chincha, 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. La investigación realizada es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental. El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico. Para la comprobación de la investigación el instrumento utilizado es una encuesta de elaboración propia para la evaluación de los resultados, la que se aplicó a 60 administrativos escogidos tipo censo. Considerando como variable independiente:

gerencia estratégica y como variable dependiente: clima organizacional. Se comprobó la hipótesis general planteada; y ésta determina la influencia de la gerencia estratégica en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada “San Juan Bautista” - filial Chincha, 2016. Los resultados se llegaron a concluir que: Existe correlación positiva alta de 0.834 (Valor Rho de Spearman)” la gerencia estratégica influye en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada “San Juan Bautista” - filial Chincha, 2016.”

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La cultura organizacional

2.2.1.1. Generalidades y concepto de cultura organizacional

Para comprender el significado del constructo cultura organizacional es importante tener una visión clara respecto a lo que comprendemos por cultura y luego organización.

Según Parera (1999, p.51) percibimos a la cultura como el conjunto de entendimientos importantes que los miembros de una comunidad tienen en común. La cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.

Pires y Macedo (2006, p.12), señalan que: La cultura es uno de los puntos clave en la comprensión de las acciones humanas, funcionando como un patrón colectivo que identifica los grupos, sus maneras de percibir, pensar, sentir y actuar. Así, más que un conjunto de reglas, de hábitos y de artefactos, cultura significa construcción de significados compartidos por el conjunto de personas pertenecientes a un mismo grupo social.

Al respecto es posible argumentar que las instituciones como las personas, poseen un sistema de valores, creencias y actitudes que guían el comportamiento de la organización estableciendo una dinámica que la provee de vida institucional, siendo los miembros que la conforman el motor de ello. En el caso de las instituciones educativas, son los docentes un eje esencial y vital que al interactuar con los otros componentes organizacionales educativos proyectan una imagen, reflejando el estilo de su cultura.

Según Armengol (2001), la cultura organizacional es: un concepto complejo porque nos encontramos con dos escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento en este concepto: una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la

otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los hechos que comparten en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (p.33)

Por otro lado, Pariente (citado por Hernández, M. 2006), la define como: “sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de la misión” (p.48). En este sentido, esta definición implica la adaptación externa y la integración interna de la institución.

Marcone, R. y Martín, N. (2003), definen cultura organizacional desde la perspectiva de las percepciones de los docentes como miembros de la organización educativa.

En resumen, podemos señalar que la cultura organizacional viene a ser el sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela.

Bajo esta perspectiva, la cultura organizacional posibilita que los miembros de la organización se sientan parte de ella, al establecer lo que se hace, como actúan y que es lo que se espera de ellos y sus expectativas con respecto a la organización, visualizándose el comportamiento miembro – institución de manera holística.

Del mismo modo, podemos advertir que se genera un compromiso de los miembros con la institución, produciéndose un proceso de identidad institucional, de comunicación y cooperación fortaleciendo lazos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo de objetivos educacionales, involucrándose todos los miembros de la comunidad educativa.

2.2.1.2. Importancia de la cultura organizacional

Cuando citamos a la cultura organizacional, nos estamos refiriendo a un cambio conceptual en el dinamismo institucional, en pos del logro en la mejora futura, adquiriendo singular importancia y consolidando funcionalmente la imagen de las instituciones educativas como organizaciones que gestionan y producen un bien intangible, de gran valor y responsabilidad social que es el estudiante. Y estos aspectos

lo observa el principal agente de gestión pedagógica: el docente.

La importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas, se aprecia tanto en la demanda social y en las exigencias de la comunidad educativa, como participes del servicio educativo, debe estar al servicio de las metas educacionales, siendo su verdadero aporte la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos. Para que sea así, es preciso que su función no se limite al control, sino que se oriente a proporcionar información valiosa, para tomar decisiones adecuadas.

Es así que la evaluación de la cultura organizacional propiciada en los sistemas educativos y en las comunidades educativas: directivos, docentes y estudiantes, nos llevaría a velar con mayor atención la calidad del servicio educativo.

Las instituciones educativas, son organizaciones, que tienen el propósito de lograr metas comunes, de mejora institucional a través del trabajo en equipo de manera independiente y coordinada. Tal condición nos permite identificar tres dimensiones interrelacionadas: la dimensión individual, social y organizacional, es en esta última que ocurren una serie de procesos y fenómenos, precisamente como resultado de la interacción de las personas, tales como

la cultura organizacional, el clima, los estilos de liderazgo, la misión y la visión de la escuela, entre otros.

Siendo necesario analizar la cultura organizacional de las instituciones educativas en forma explícita como implícita de significados que se producen en las situaciones más diversas e inadvertidas de la vida universitaria; ya que éstas poseen una cultura definida y compartida por sus miembros, refiriéndose a las creencias, valores, actitudes, sentimientos, símbolos y pequeños proyectos compartidos por los miembros de una organización.

La cultura organizacional, es relativamente estable y se manifiesta a través de los procesos como: cognición, sensibilidad, acciones observables, lenguaje, símbolos, trato interpersonal, etc. Estos aspectos son los que conforman y se constituyen en la dinámica de una organización, aspectos que van a definir el desempeño docente en el seno de una organización. Esto implica que la cultura organizacional de una institución influye de tal forma en el personal de la institución que logra orientar de manera rectora el comportamiento como el desempeño de éste en la organización.

Darnell, M. (2001), menciona que la importancia de la cultura organizacional radica en la influencia que ejerce en la

organización a través de los valores, normas y lineamientos que orientan el comportamiento de sus miembros, los cuales permiten establecer lo siguiente:

- ✓ Es posible la identificación de los miembros con la organización, así como con los diferentes miembros que la conforman.
- ✓ Facilitar el compromiso entre los diferentes miembros en función a metas y objetivos educacionales.
- ✓ Mantener un contexto socioeducativo estable y perdurable en el tiempo.
- ✓ Orientar al grupo de manera flexible y compartida para la toma de decisiones, así también asuman sus funciones y responsabilidades, fortaleciendo el sistema organizacional educativo. (p.99).

De lo expuesto podemos decir que la cultura organizacional cumple funciones importantes en la organización, desde la identidad de sus miembros, compromiso quienes pertenecen a ella, trabajo y toma de decisiones.

2.2.1.3. Funciones de la cultura organizacional.

Según Alvarado (2008), menciona que la presencia y el fortalecimiento de una cultura organizacional debe ser uno de

los propósitos de toda gestión institucional moderna, dando importancia al rol fundamental que cumple el trabajo de la gestión de toda la institución educativa, la cual debe adaptarse a los cambios que la competitividad exige. Considera como funciones de la cultura lo siguiente:

- ✓ Permite la identidad institucional.
- ✓ Posibilita diferenciarse de otras afines.
- ✓ Genera sentimientos de identidad en el personal.
- ✓ Facilita el compromiso del personal.
- ✓ Estabiliza y dinamiza el sistema social interno.
- ✓ Permite la conducción y control de las actividades y conductas personales e institucionales. (p.66).

Estas funciones deben ser valederas y favorables para la buena marcha institucional y establece mecanismos para su fortalecimiento.

2.2.1.4. Teoría del clima organizacional

Likert, (citado por Marcelo, R. 1998), en su teoría del clima organizacional. Establece que el comportamiento de los subordinados depende del comportamiento administrativo, de esta manera da importancia al trabajo del líder. El autor diseño un cuestionario en el que mide el clima organizacional en base a:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Fuerzas Motivacionales.
- ✓ Tipos de comunicación.
- ✓ Supervisión
- ✓ Toma de decisiones.
- ✓ Planificación
- ✓ Procesos de control. (p.21).

De esta manera el autor concluye que el comportamiento de las personas está determinado por la percepción de ellos ante las condiciones organizacionales que perciben.

Diagnóstico cultural. (Kilman y Saxton, citado Marcelo, R. 1998, p.33): diseñaron una herramienta de diagnóstico cultural, la encuesta del “desfase cultural” basado en identificar las normas de comportamiento para definir la cultura. Toma en cuenta tres niveles:

- ✓ Normas de comportamiento.
- ✓ Convicciones.
- ✓ Naturaleza humana.

Según el autor en su estudio considera que se debe gestionar el cambio en todos sus niveles, tomando en cuenta los rasgos culturales en el diagnóstico, revisando

documentación y realizando entrevistas, después de identificar, deberá asumir una cultura que será asumido por sus miembros.

2.2.1.5. Dimensiones de la cultura organizacional.

Marcone, R. y Martín, N. (2003), establecen un conjunto de dimensiones y componentes, fundamentadas en los aspectos que caracterizan a las organizaciones exitosas, en sus procesos de gestión, y por otra, aquellos componentes de la cultura organizacional educativa que, siendo susceptibles de ser percibidos por los integrantes de estas, posibiliten reconocerlos, valorar los, lenguajes propios, rituales e historias. A continuación se presenta las dimensiones que conforman la cultura organizacional:

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito: es la forma como se percibe y perciben los miembros de la organización educativa el esfuerzo ejercido por la institución, desde la perspectiva personal e institucional. El esfuerzo se torna en un factor de éxito, en la medida que produce satisfacción tanto al docente como a los demás miembros de la comunidad educativa y a la institución en sí.

Comunicación y equidad organizacional: es la forma como la comunicación interna y externa se presenta a nivel institucional, en función a lograr un sistema justo y equitativo que permita la integración de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Asimismo emplear la comunicación para generar la evolución histórica de la institución a fin de preservar la sostenibilidad del servicio educativo trascendiendo en el tiempo (p.71).

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas: es la forma como se percibe dentro de la cultura la conducción de los directivos la vida escolar institucional, la toma de decisiones al respecto y las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Liderazgo en la gestión directiva: es la forma como los directivos cumplen con la función de gestión de liderazgo en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Generalidades y concepto

En pleno siglo XXI, la mayor parte del proceso productivo se lleva a cabo en organizaciones; el hombre moderno pasa la mayor parte de su tiempo en organizaciones, de las que depende para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus males, obtener todos los productos y servicios que necesita etc.

Las organizaciones ejercen un poder sobre las personas infinitamente superior al que ejercía en el pasado, para lograr las metas deseadas, quienes dirigen las organizaciones deben disponer de una cantidad y variedad de recursos inimaginables; pero como el medio ambiente actual es tan complejo y cambiante, resulta difícil que los gerentes logren satisfacer a plenitud las nuevas demandas y exigencias de la persona.

El comportamiento del gerente tendrá que satisfacer simultáneamente varios objetivos y para tener éxito, tendrá que aprender a manejar problemas más complejos de los acostumbrados.

El gerente tendrá que aprender, en especial, a reconocer las condiciones que producen un mejor desempeño en las personas; asegurarse de que tales condiciones estén presentes

y apreciar el desempeño obtenido por cada equipo de trabajo y por cada integrante de la organización.

En esta investigación debemos tener bien en claro, el medio ambiente donde el gerente actúa y conocer cada uno de los puntos por donde va interactuar.

Según Palma (1999) definió la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas (Juárez-Adauta, 2012, p.309).

Esta variable tiene relación con el desempeño, un trabajador feliz es un trabajador productivo, esto quiere decir que mientras el empleado se encuentre motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados.

Blum y Naylor (2012, p.65), definieron a la satisfacción laboral como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y los factores concretos (compañía,

supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, etc.) que determinan la conducta de satisfacción o insatisfacción en el empleado.

Para Fernández (2014, p.432), consideró a la satisfacción como una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y señala siete factores que inciden en la satisfacción laboral: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Además, Davis y Newstrom (2013, p.43), indicaron que, para definir la satisfacción laboral se deberá tomar en cuenta el concepto de las emociones, puesto que para ellos los empleados desarrollan su experiencia laboral. Es por eso que la satisfacción es el resultado de las características intrínsecas del puesto de trabajo, determinando con ello que dichos factores satisfacen las necesidades de motivación.

Según Robbins y Judge (2010, p.265) definieron la satisfacción laboral como una sensación positiva sobre el

trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo (p. 79).

Es resulta ser un importante punto de vista.

Sin embargo Chiavenato (2007, p.76) indicó que la satisfacción laboral es la actitud general que resalta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos.

Para este estudio se va a considerar la definición que realiza Palma (1999) debido a que su conceptualización de la satisfacción laboral es la misma que comparte el investigador. Se puede considerar entonces que la satisfacción laboral no es más que una actitud de complacencia que cada empleado puede experimentar al ser valorado su trabajo y ver cumplidas sus expectativas. Por lo tanto, un trabajo puede ser excesivamente demandante y que amerite mucha responsabilidad por parte del empleado, pero si se le proporciona las herramientas necesarias para poder realizar sus

actividades, se le brinda una remuneración adecuada al trabajo que realiza y los beneficios que todo trabajador necesita y por derecho debe obtener, este va a manejar altos niveles de satisfacción. En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento (Newstron, 2011). En este sentido, cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos (Rodríguez, Zarco, & Gonzales, 2009).

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1968). Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

2.2.2.2. Comportamiento organizacional y satisfacción laboral

La organización Según Schein (1972: 19) Una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito, mediante la división de las de las funciones del trabajo, y a través de una jerarquía de la autoridad y de la responsabilidad.

Esta definición nos llevó a entender que:

- El individuo aislado no puede satisfacer todas sus necesidades. Requiere de ayuda mutua para lograrlo lo que entendemos como coordinación de esfuerzos.
- Las actividades necesitan ser coordinadas. No una coordinación de personas, sino de aquello que las personas hacen: desempeño de roles.
- Se coordinan las actividades para alcanzar objetivos. Los miembros tienen que estar de acuerdo en los objetivos a seguir – objetivos compartidos.
- El trabajo se divide para lograr los objetivos en forma óptima. El grupo total se parte en grupos cada vez más

pequeños con subjetivos, logrando grupos integrados.

- Dividido el grupo en subgrupos, se necesita una jerarquía que dirija, integre y controle las actividades hacia un objetivo común, dando paso a la jerarquía establecida.

En conclusión, para que exista una organización se necesita coordinar esfuerzos, desempeñar roles, compartir objetivos, integrar grupos y establecer una jerarquía.

El comportamiento organizacional se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones. La importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con disciplinas afines como:

- a. La teoría de la organización,
- b. El desarrollo de la organización, y
- c. La administración de recursos humanos; que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones (Luthans, 2008).

Las actitudes representan una importante variable orientada cognitivamente en el estudio del comportamiento

organizacional. Una actitud es una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma hacia algún objeto, es un proceso cognitivo completo que tiene tres características básicas:

- a. Persiste a menos que se haga algo para cambiarla,
- b. Varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable, y
- c. Se dirige hacia un objeto por el que una persona tiene sentimientos y creencias.

Las actitudes tienen tres componentes básicos:

- a. Emocional, que son los sentimientos o el afecto de la persona hacia un objeto;
- b. Informativo, que son las creencias y la información que una persona tiene sobre el objeto; y
- c. Comportamiento, que consiste en las tendencias de una persona a comportarse de una manera específica hacia un objeto. Comprender las funciones de las actitudes y la manera en que pueden cambiarse es importante en el estudio del comportamiento organizacional (Luthans, 2008).

2.2.2.3. Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo

Teoría de Higiene-Motivacional. Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad). (Herzberg, 1968).

La satisfacción laboral es la manera como se siente la persona en el trabajo. Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona.

Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Para Paul M. Muchinsky (2002, pág. 271) indica “la

Satisfacción laboral es el grado de placer que la persona obtiene de su trabajo. Debido a que el trabajo es una de nuestras actividades principales, la manera como se siente la persona con su trabajo y las expectativas que debe lograr en el cumplimiento de su trabajo, hace que demuestre diferentes reacciones en la satisfacción laboral”.

La satisfacción laboral involucra varios factores, como: el salario, las condiciones de trabajo, el estilo de supervisión, las oportunidades de promoción y la relación con sus compañeros de trabajo, elementos que generan en cada individuo diversidad de reacciones. Johns, Gary. (1988, pág. 127) distinguió dos conceptos:

- a) Satisfacción de faceta: cuando el empleado se siente más o menos satisfecho con los distintos aspectos de su trabajo. Las facetas pueden agruparse en: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros de trabajo y política de la empresa.
- b) Satisfacción General: que es el indicador, resumen o promedio de las actitudes que posee la persona hacia las distintas facetas de su trabajo.

Teoría del modelo sustractivo. De acuerdo a Korman, Abraham (1978: 148-151), el modelo sustractivo sostiene que “La Satisfacción es una función directa y negativa del grado de discrepancia entre las necesidades individuales y la satisfacción que el medio proporciona a esas necesidades” en cambio el modelo multiplicativo señala “La Satisfacción es una función sumatoria de la multiplicación de las Necesidades de la persona por el grado en el cual su trabajo cubre cada necesidad”

Teoría bifactorial de la satisfacción. Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg, Frederick (1959: 398), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)

Factores motivadores		
	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal no producen satisfacción
Satisfactores	<ul style="list-style-type: none"> - Realización exitosa del trabajo. - Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. - Promociones en la empresa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de responsabilidad. - Trabajo rutinario y aburrido, etc.
Factores higiénicos		
	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal no producen satisfacción
Insatisfactorias	<ul style="list-style-type: none"> - Status elevado. - Incremento del salario. - Seguridad en el trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Malas relaciones interpersonales. - Bajo salario. - Malas condiciones de trabajo, etc.

Estos factores se encuentran relacionados con la insatisfacción, debido a que se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son:

- a. El salario,
- b. Los beneficios sociales,
- c. El tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores,
- d. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo,
- e. Las políticas y directrices de la empresa,
- f. El clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan,
- g. Los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y
- h. La seguridad personal. (Herzberg, 1968).

Estos factores están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona realiza. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan directamente con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que la persona realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos

relacionados al reto y a la oportunidad para la creatividad individual. Con lo cual, pierden el significado psicológico para la persona que los ejecuta y tienen un efecto de desmotivación que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Según las investigaciones de (Herzberg, 1968). , el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es bastante más profundo y estable, cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas.

Teoría del Ajuste en el trabajo. Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador(Dawes, 1994). De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968). La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el

trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

Teoría de la satisfacción por facetas. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973). La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de:

- a. La percepción de las contribuciones individuales para el trabajo,
- b. La percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y
- c. Las características del trabajo percibidas.

La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de:

- a. La percepción de los resultados de los otros, y
- b. Los resultados efectivamente recibidos por el individuo.

Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones:

- a. QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción;
- b. QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y
- c. QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Teoría de los eventos situacionales. En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAffe, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

2.2.2.4. Consecuencias de la insatisfacción laboral

Los principales efectos que produce la satisfacción en las personas son:

El Ausentismo.- se dice que la insatisfacción conduce al ausentismo, y este ausentismo se manifiesta mediante “enfermedades”, “problemas familiares”, etc., este ausentismo muchas veces a la empresa le demanda más dinero y sobre todo pierde productividad.

Johns Gary (1988), señala que el ausentismo provoca mayores días de trabajo perdidos que la huelga. El ausentismo hace que se incurra en costos por personal de reemplazo, etc. El simple hecho de faltar al trabajo, es una forma de decir me alejo de él, y muchas veces ese ausentismo es por una baja

satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo. Otras causas que originan el ausentismo son las actividades ajenas a la empresa, pero que son atractivas para el trabajador, puede estar muy feliz con su trabajo, pero más atractivo y feliz se ve el trabajador si se va a practicar su deporte favorito y por ello falta. Un nivel de ausentismo inevitable va ser por enfermedad, por condiciones del clima, problemas de transporte, etc. Pero no todo tipo de ausentismo puede señalarse que se debe a la insatisfacción laboral.

Rotación.- la rotación la entendemos como retiro voluntario de la persona, sus características varían tanto en función del nivel de satisfacción como de acuerdo con otros factores. Por ejemplo cuando la economía entra en recesión, la rotación tendera a bajar, por la simple razón de que las personas encuentran menores posibilidades de trabajar en otro lugar, no importa cuán satisfechos o insatisfechas se encuentran. En una situación así se realiza la rotación. Pero podemos señalar que la rotación no es causa para la insatisfacción laboral. Pueden existir otras causas.

Salud de la Persona.- Jhons Gary (1988), señaló que diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas, desde dolores de

cabeza hasta problemas cardiacos. La relación entre la salud psicológica de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido muy bien investigada, sin embargo, se asume que hay una correlación positiva. La cuestión es determinar hasta qué punto la persona satisfecha con su trabajo lo está también con su vida familiar, con sus amigos, etc. Solo así se podrá determinar si la salud mental es una causa o una consecuencia de la satisfacción laboral. Podemos suponer que la salud física y mental de la persona y el nivel de satisfacción laboral están relacionados de manera interactiva.

2.2.2.5. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Según Palma (2005) la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones

- Significación de la tarea: Este término se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).
- Condiciones de trabajo: Se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).
- Reconocimiento Personal y/o Social: Se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del

reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005).

- Beneficios Económicos: Se define como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005).

Por otra parte, Anaya y Suárez (2007) distinguieron una estructura de la satisfacción laboral alrededor de cinco dimensiones principales:

- Diseño del trabajo: esta dimensión se basa en la participación del docente a la hora de determinar objetivos y tareas de su puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos que cuenta para realizar su actividad, tanto formativos, como materiales y humanos.

- Condiciones de vida asociadas al trabajo: esta dimensión alude a las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, así como a los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados a este.

- Realización personal: esta dimensión está relacionada con la visión del trabajo como valioso y adecuado para el desarrollo personal y con el sentimiento de adecuación

entre cualidades personales y las características del trabajo.

- Promoción y superiores: esta hace referencia a las posibilidades de promoción y a la capacitación y la justicia de los superiores.
- Salario: esta última dimensión está centrada en las recompensas salariales del trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. Las actitudes representan una importante variable orientada cognitivamente en el estudio del comportamiento organizacional. Una actitud es una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma hacia algún objeto, es un proceso cognitivo completo que tiene tres características básicas: Persiste a menos que se haga algo para cambiarla, varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable, y se dirige hacia un objeto por el que una persona tiene sentimientos y creencias. (Araujo, 2018).

Cultura. Pires y Macedo (2006, p.12), señalan que: La cultura es uno de los puntos clave en la comprensión de las acciones humanas, funcionando como un patrón colectivo que identifica los grupos, sus maneras de percibir, pensar, sentir y actuar. Así, más que un conjunto de reglas, de hábitos y de artefactos, cultura significa construcción de significados compartidos por el conjunto de personas pertenecientes a un mismo grupo social.

Cultura organizacional. Según Armengol (2001, p.33), la cultura organizacional es: un concepto complejo porque nos encontramos con dos

escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento en este concepto: una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los hechos que comparten en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común.

Organización. Según Schein (1972, p.19) Una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito, mediante la división de las de las funciones del trabajo, y a través de una jerarquía de la autoridad y de la responsabilidad.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Blum y Naylor, 1982:45).

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

Según el reporte del SPSS 22.0 se expone los resultados descriptivos de acuerdo a los niveles asignados a las variables cultura organizacional y satisfacción laboral.

Variable: Cultura organizacional

Tabla 5.

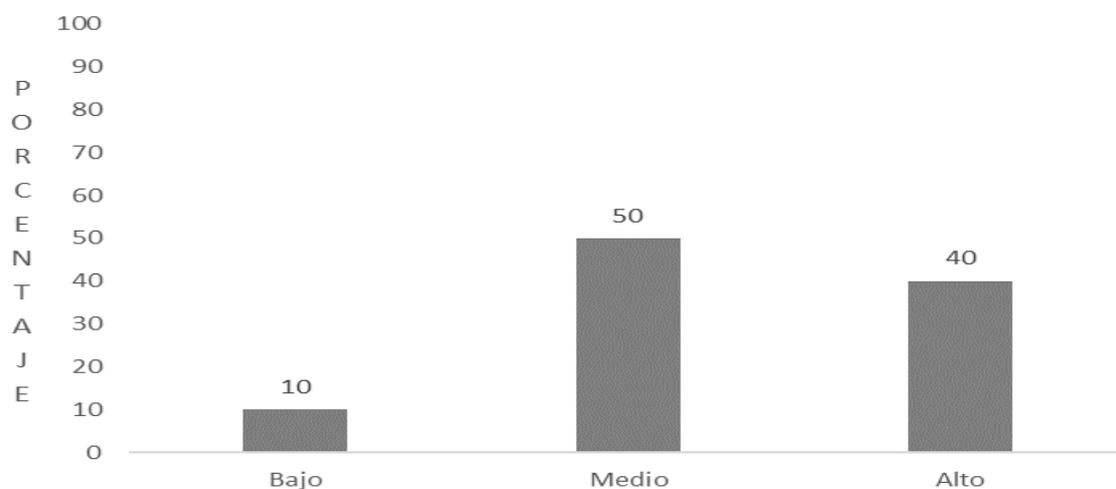
Distribución de la muestra, según la variable cultura organizacional

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
228-310	Alto	08	40,00	40,00	40,00
145-227	Medio	10	50,00	50,00	90,00
062-144	Bajo	02	10,00	10,00	100,00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 1

Distribución de la muestra, según la variable cultura organizacional



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 50,00 % de la muestra percibe a la variable cultura organizacional en el nivel medio, el 40,00 % en el nivel alto y el 10,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable cultura organizacional entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

Tabla 6.

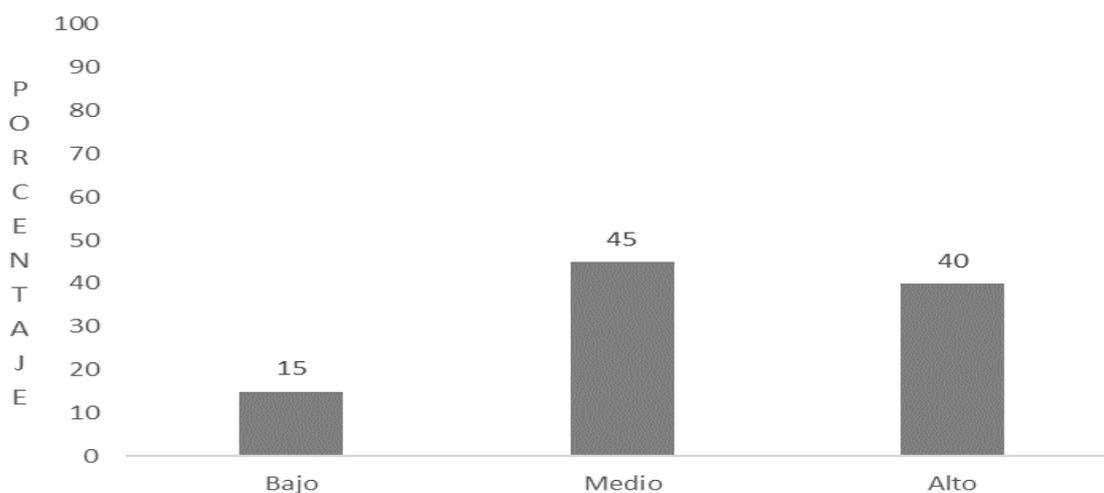
Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
60-80	Alto	08	40,00	40,00	40,00
38-59	Medio	09	45,00	45,00	85,00
16-37	Bajo	03	15,00	15,00	100,00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 2.

Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 45,00 % de la muestra percibe a la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito en el nivel medio, el 40,00 % en el nivel alto y el 15,00 % en el nivel bajo. La mayoría

altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Comunicación y equidad organizacional

Tabla 7.

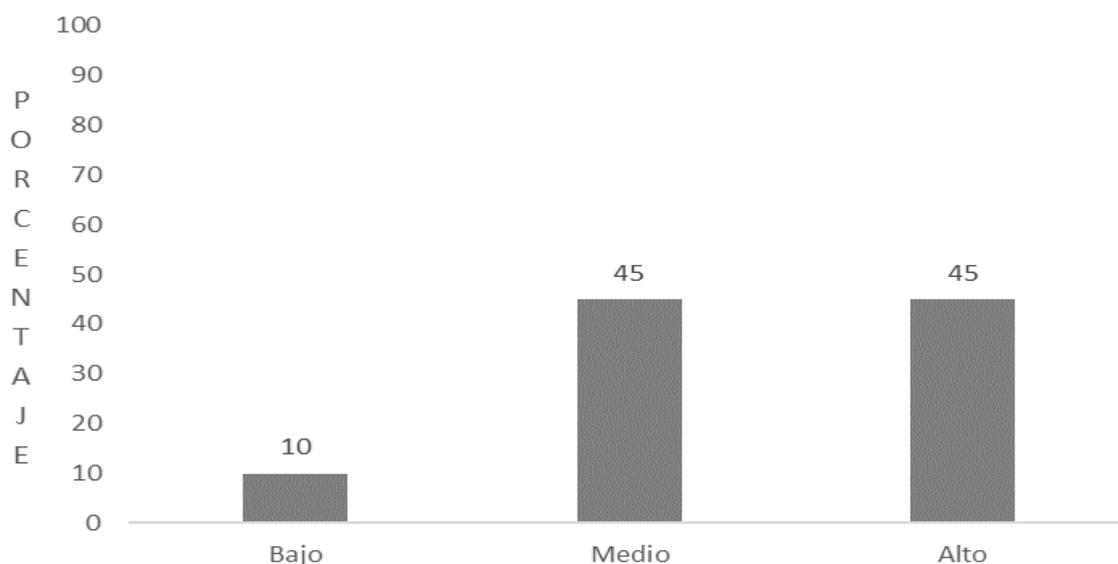
Distribución de la muestra, según la dimensión comunicación y equidad organizacional.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado %
60-80	Alto	09	45,00	45,00	45,00
38-59	Medio	09	45,00	45,00	90,00
16-37	Bajo	02	10,00	10,00	100,00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 3.

Distribución de la muestra, según la dimensión comunicación y equidad organizacional.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 45,00 % de la muestra percibe a la dimensión comunicación y equidad organizacional en el nivel medio, el 45,00 % en el nivel alto y el 10,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión comunicación y equidad organizacional, entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Credibilidad de los directivos

Tabla 8.

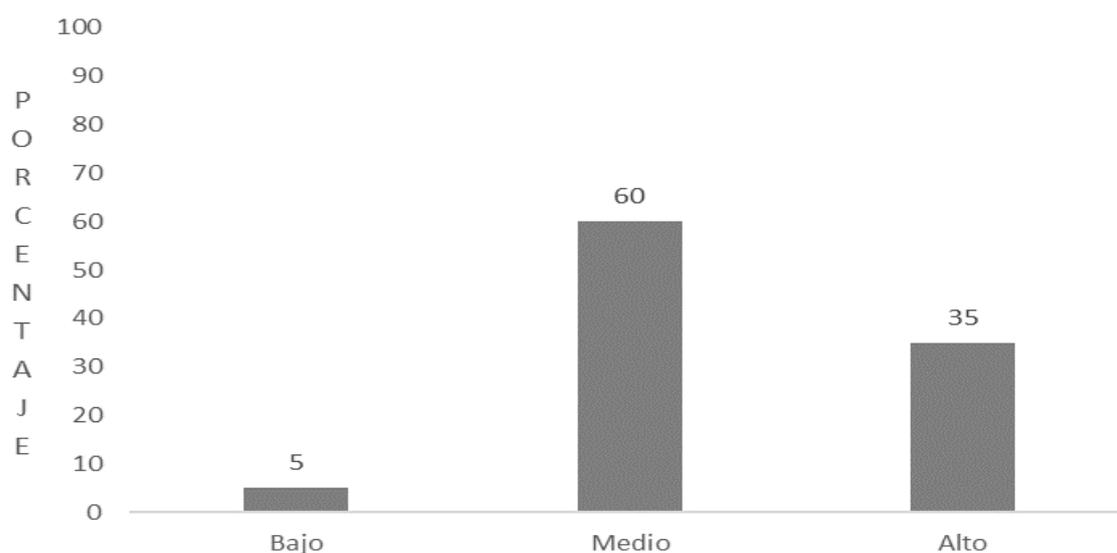
Distribución de la muestra según la dimensión credibilidad de los directivos.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
55-75	Alto	07	35,00	35,00	35,00
35-54	Medio	12	60,00	60,00	95,00
15-34	Bajo	01	05,00	05,00	100,00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 4.

Distribución de la muestra según la dimensión credibilidad de los directivos.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 60,00 % de la muestra percibe a la dimensión credibilidad de los directivos en el nivel medio, el 35,00 % en el nivel alto y el 05,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión credibilidad de los directivos, entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva.

Tabla 9.

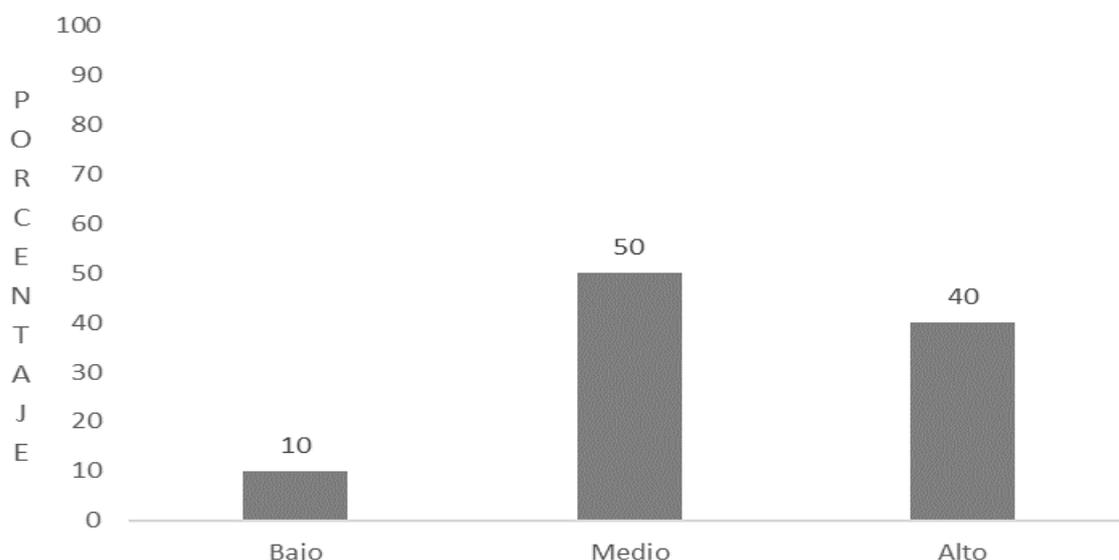
Distribución de la muestra según la dimensión relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
55-75	Alto	08	40,00	40,00	40,00
35-54	Medio	10	50,00	50,00	90,00
15-34	Bajo	02	10,00	10,00	100,00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 5.

Distribución de la muestra según la dimensión relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 50,00 % de la muestra percibe a la dimensión relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva en el nivel medio, el 40,00 % en el nivel alto y el 10,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva, entre los niveles medio y alto.

Variable: Satisfacción laboral

Tabla 10.

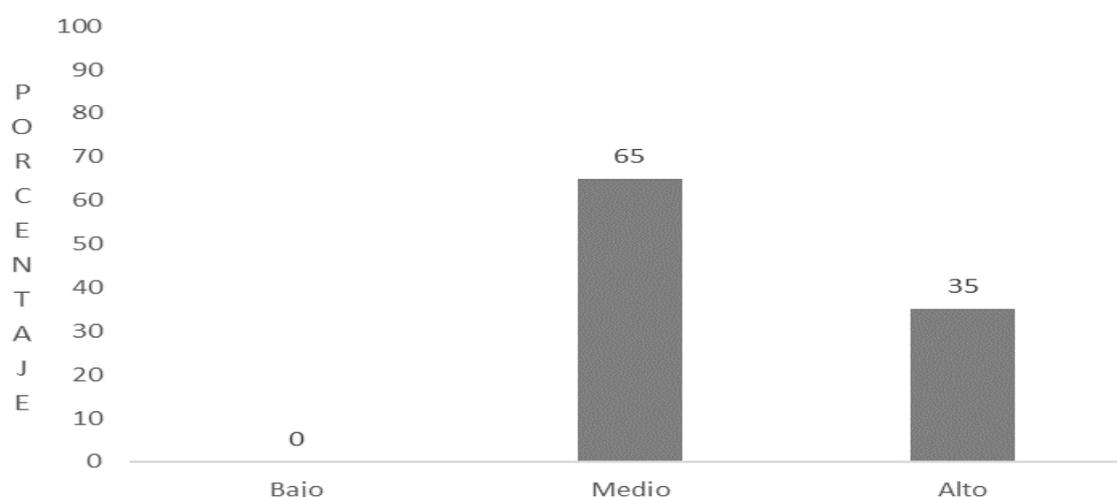
Distribución de la muestra, según la variable satisfacción laboral

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
096-130	Alto	07	35,00	35,00	35,00
061-095	Medio	13	65,00	65,00	100,00
026-060	Bajo	00	00	00	
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 6.

Distribución de la muestra, según la variable satisfacción laboral



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 65,00 % de la muestra percibe a la variable satisfacción laboral en el nivel medio, el 35,00 % en el nivel alto y el 00,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable satisfacción laboral entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Significado de la tarea.

Tabla 11.

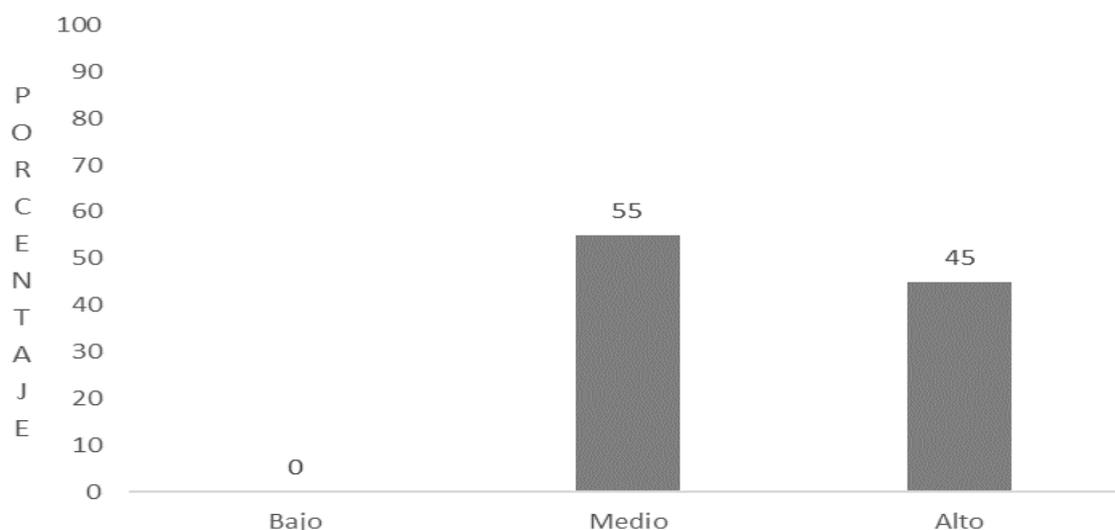
Distribución de la muestra según la dimensión significado de la tarea.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
27-35	Alto	09	45,00	45,00	45,00
17-26	Medio	11	55,00	55,00	100,00
07-16	Bajo	00	00	00	00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 7.

Distribución de la muestra según la dimensión significado de la tarea.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 55,00 % de la muestra percibe a la dimensión significado de la tarea en el nivel medio, el 45,00 % en el nivel alto y el 00,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión significado de la tarea, entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Condiciones de trabajo.

Tabla 12.

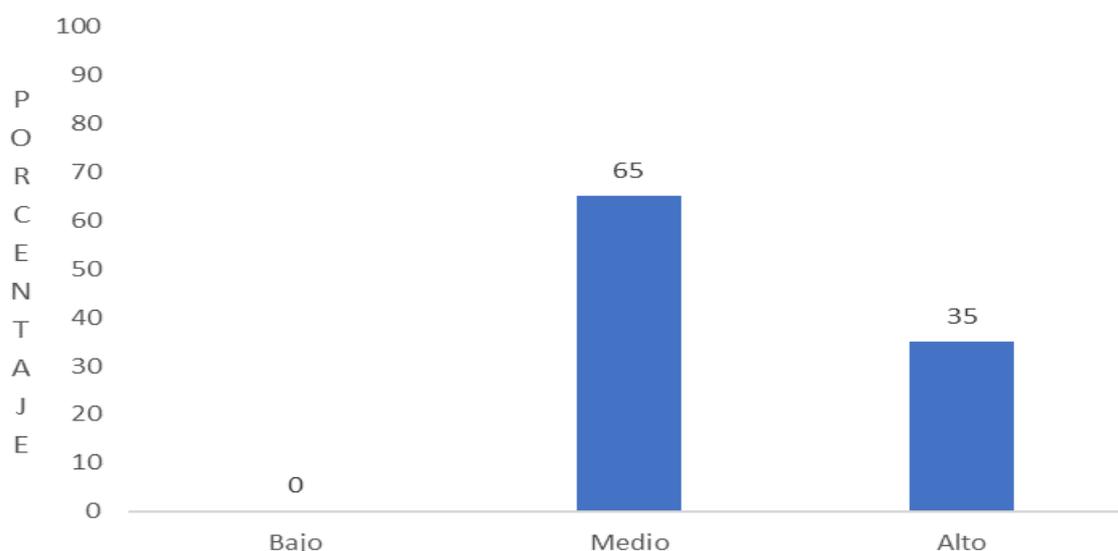
Distribución de la muestra según la dimensión condiciones de trabajo.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
30-40	Alto	07	35,00	35,00	35,00
19-29	Medio	13	65,00	65,00	100,00
08-18	Bajo	00	00	00	
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 8.

Distribución de la muestra según la dimensión condiciones de trabajo.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 65,00 % de la muestra percibe a la dimensión condiciones de trabajo en el nivel medio, el 35,00 % en el nivel alto y el 00,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión condiciones de trabajo, entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Reconocimiento personal o social

Tabla 13.

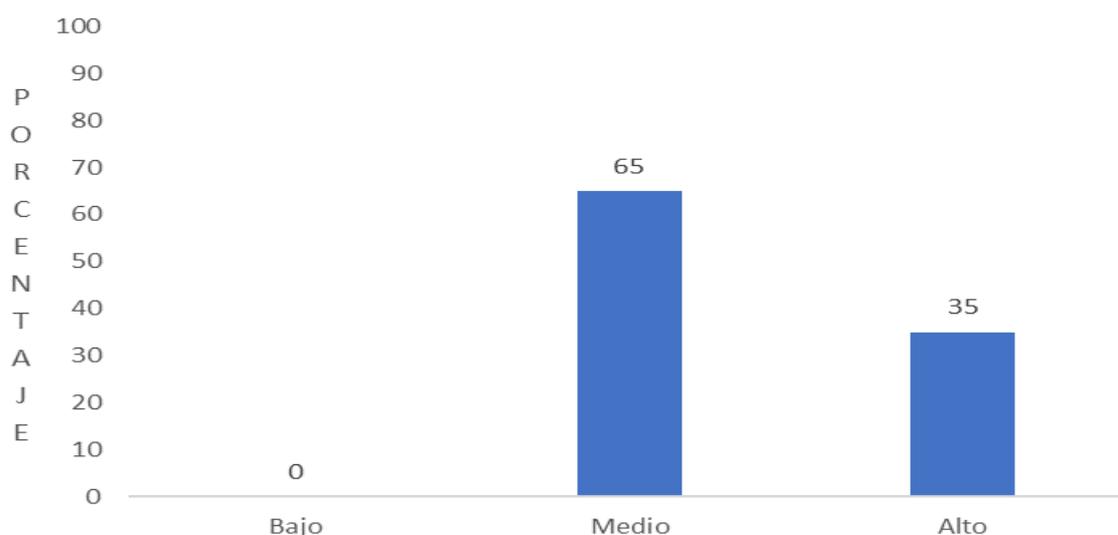
Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento personal o social.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
22-30	Alto	07	35,00	35,00	35,00
14-21	Medio	13	65,00	65,00	100,00
06-13	Bajo	00	00	00	
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 9.

Distribución de la muestra, según la dimensión reconocimiento personal o social.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 65,00 % de la muestra percibe a la dimensión reconocimiento personal o social en el nivel medio, el 35,00 % en el nivel alto y el 00,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión reconocimiento personal o social, entre los niveles medio y alto.

Dimensión: Beneficios económicos

Tabla 14

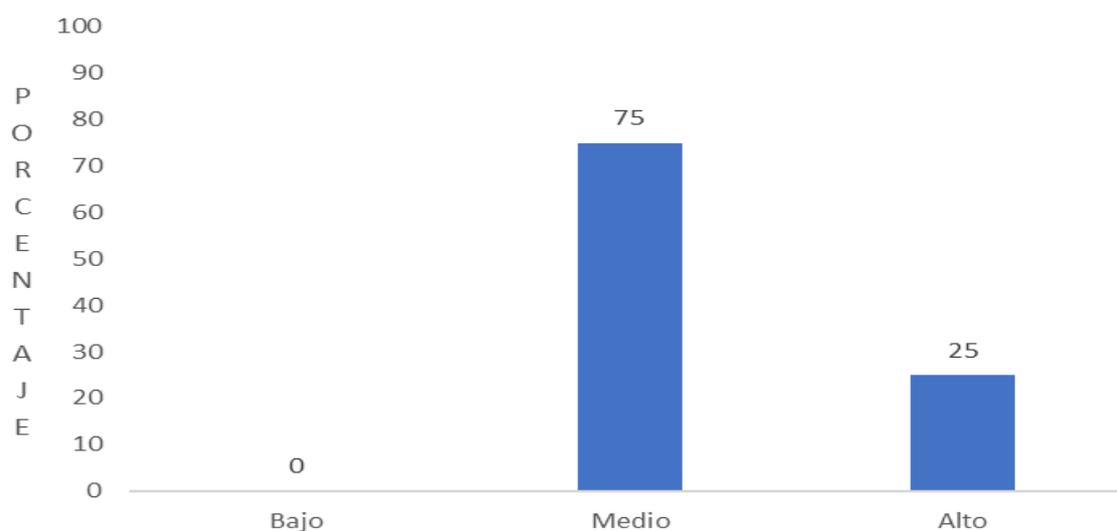
Distribución de la muestra, según la dimensión beneficios económicos.

Rangos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado%
19-25	Alto	05	25,00	25,00	25,00
12-18	Medio	15	75,00	75,00	100,00
05-11	Bajo	00	00	00	100,00
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 10.

Distribución de la muestra, según la dimensión beneficios económicos.



Nota. *Elaboración propia*

Presentamos los resultados en la siguiente tabla y figura: el 75,00 % de la muestra percibe a la dimensión beneficios económicos en el nivel medio, el 25,00 % en el nivel alto y el 00,00 % en el nivel bajo. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión beneficios económicos, entre los niveles medio y alto.

4.2 A nivel inferencial

Resultados de la prueba de hipótesis

A fin de establecer la contrastación de las hipótesis, se establecieron los siguientes parámetros estadísticos:

95% de confianza

0, 05 niveles de significancia

Ho. $p > 0, 05$

Hi. $p < 0,05$

Coefficiente de Correlación rho Spearman

Medición ordinal.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. 2021

HG: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.,2021

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Denota:

95% de confianza

0, 05 niveles de significancia

Ho. $p > 0, 05$

Hi. $p < 0,05$

Tabla 15.

Correlación entre cultura organizacional versus satisfacción laboral.

			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	de 1,000	,8827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,8827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Nota. *Elaboración propia*

Como se observa en la tabla respectiva, con un valor rho Spearman = 0,8827 y una $p = 0,000$ menor al nivel de 0,05 estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, confirmando que: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Secundarias

Hipótesis Secundarias 1

Ho. No existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

H1. Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Denota:

95% de confianza

0,05 niveles de significancia

Ho. $p > 0,05$

Hi. $p < 0,05$

Tabla 16.
Correlación entre cultura organizacional versus dimensión tangibilidad

	Cultura organizacional	Dimensión significado de la tarea
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,8849**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20
	Coeficiente de correlación	,8849**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

Nota. *Elaboración propia*

Como se observa en la tabla respectiva, con un valor rho Spearman = 0,8849 y una $p = 0,000$ menor al nivel de 0,05 estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, confirmando que: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Secundaria 2

Ho. No existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

H2. Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Denota:

95% de confianza

0,05 niveles de significancia

Ho. $p > 0,05$

Hi. $p < 0,05$

Tabla 17.

Correlación entre cultura organizacional versus dimensión fiabilidad.

	Cultura organizacional	Dimensión condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	1,000	,8819**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20
	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	,8819*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

Nota. *Elaboración propia*

Como se observa en la tabla respectiva, con un valor rho Spearman = 0,8819 y una $p = 0,000$ menor al nivel de 0,05 estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, confirmando que: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

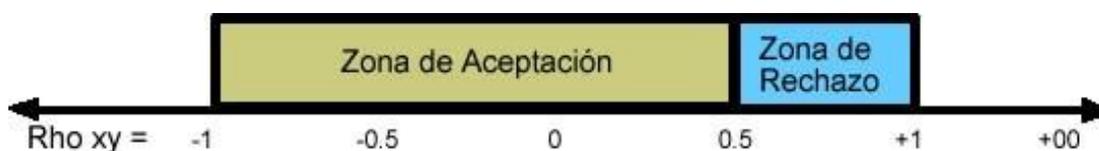
Hipótesis Secundaria 3

Ho. No existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

H3. Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Denota:

95% de confianza

0,05 niveles de significancia

Ho. $p > 0,05$

Hi. $p < 0,05$

Tabla 18.

Correlación entre cultura organizacional versus dimensión capacidad de respuesta.

	Cultura organizacional	Dimensión reconocimiento personal o social
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	de 1,000	de 1,000
	,8891**	,8891**
	,000	,000
	20	20

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

Nota. *Elaboración propia*

Como se observa en la tabla respectiva, con un valor rho Spearman = 0,8891 y una $p = 0,000$ menor al nivel de 0,05 estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, confirmando que: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Secundaria 4

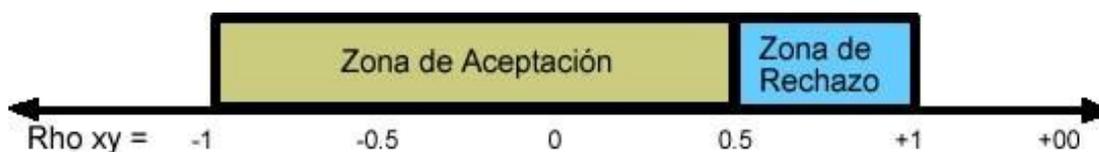
Ho. No Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

H3. Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción

laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Denota:

95% de confianza

0,05 niveles de significancia

$H_0: p > 0,05$

$H_1: p < 0,05$

Tabla 19.

Correlación entre cultura organizacional versus dimensión seguridad.

	Cultura organizacional	Dimensión beneficios económicos
Rho de Cultura Spearman	Coeficiente de correlación	de 1,000
	Sig. (bilateral)	,8979**
	N	20
Dimensión beneficios económicos	Coeficiente de correlación	de ,8979**
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	20

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

Nota. *Elaboración propia*

Como se observa en la tabla respectiva, con un valor rho Spearman = 0,8979 y una $p= 0,000$ menor al nivel de 0,05 estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, confirmando que: Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

3.2. Discusión de resultados

En relación con los estudios antecedentes

Encontramos coincidencias con los resultados obtenidos por: Tineo (2019). Cultura organizacional y gestión pedagógica en la Institución Educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú. El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño ex post facto. El Método de investigación es el hipotético deductivo, puesto que se parte de una base teórica y se aplica en una realidad educativa específica, relacionando las variables: Cultura organizacional y Gestión pedagógica de una institución educativa. Para recolectar la información estadística se ha utilizado dos instrumentos: Cuestionario sobre la cultura organizacional y cuestionario de gestión pedagógica aplicado al director, profesores, auxiliares y personal administrativo. Para contrar las hipótesis de la investigación se utilizó la prueba estadística no paramétricas, denominado Chi cuadrada. La conclusión general de la investigación es de que, la cultura organizacional está directamente relacionada

con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi.

Encontramos discrepancias con los resultados obtenidos por: Cruz (2018). Realizó la investigación: La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño laboral en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el estudio es descriptivo y explicativo. Se emplea el método general de la ciencia y entre los específicos se utilizaron los de análisis, inductivo – deductivo, sintético y analógico. Se aplicó el diseño de investigación descriptivo correlacional. Se empleó el tipo de hipótesis de correlación bivariada; en el que se busca la covarianza de las variables. En el trabajo se utilizó los siguientes instrumentos: el Cuestionario de Marcone y Martin para medir la cultura organizacional educativa en los docentes (2000) y el Cuestionario de Aliaga, Ponce y Pecho para medir el desempeño docente (2000). La población estuvo constituida por 120 docentes y la muestra por 33 de ellos. La conclusión principal resultó que la cultura organizacional educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los profesores del Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña - 2014. El coeficiente de correlación r de Pearson es de - 0,13 a un nivel de significancia de 0,05.

Encontramos coincidencias con los hallazgos de: Mamani (2016). Cultura organizacional y el desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas primarias de la zona urbana de la Ciudad de Ayaviri. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú. El tipo de

estudio es no experimental y el método de investigación es el deductivo, su diseño está dentro de los trabajos descriptivos – correlacionales. La población estuvo constituida por 145 docentes y la muestra por 50 docentes de Educación Primaria. La técnica de investigación seleccionada es la encuesta cuyos instrumentos utilizados son los cuestionarios para cada una de las variables. En la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones: Existe correlación entre dos de las seis dimensiones de la cultura organizacional: cohesión organizacional y énfasis estratégico y el desempeño docente.

Aceptamos los planteamientos de: Mamani (2016). Relación entre la supervisión y la gestión pedagógica en las instituciones públicas del nivel primario de la Ciudad de Yunguyo. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú. En la investigación se consideró las siguientes variables: supervisión educativa y gestión pedagógica. El trabajo corresponde al tipo descriptivo de nivel y diseño correlacional, siendo el enfoque cuantitativo y el método empleado es el hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 82 docentes y la muestra por 50 docentes seleccionados probabilísticamente. Las conclusiones más significativas son: Se evidencia que la ello se evidencia en el cuadro 11, donde el 22% de docentes manifiestan que la supervisión pedagógica es deficiente, pese a que es un servicio de asesoramiento de todas las actividades que influyen en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Se ha identificado que la relación entre la supervisión pedagógica y la ejecución pedagógica es mínima, porque el 22% de docentes manifiestan que la supervisión pedagógica es deficiente y la ejecución también es deficiente, pese a que la supervisión

pedagógica es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador.

También encontramos coincidencias con las conclusiones de: Coaquira (2016) Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano. Esta investigación es de carácter descriptivo de diseño correlacional, siendo su población de estudio de 60 docentes y su muestra de 24 docentes que han sido seleccionados mediante el método probabilístico. La técnica utilizada es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios, los mismos que han sido aplicados a los docentes. Entre sus principales conclusiones se tienen: Existe una correlación positiva entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 18 0,55. Lo que significa que a mayor cultura organizacional se tendrá mayor motivación laboral y viceversa.

Asimismo, encontramos similitudes con las conclusiones reportadas por: León (2015). La cultura organizacional y gestión pedagógica de la institución educativa primaria N° 5170-Perú-Italia del Distrito de Puente Piedra. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle. La investigación se ubica dentro del enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional. La población-muestra de la investigación ha sido de 22 docentes de Educación Primaria. La técnica de investigación que ha seleccionada es la encuesta y para recolectar los datos utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable. Las conclusiones más importantes son: Existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica. La cultura organizacional se

relaciona con las dimensiones: planificación, dirección, organización, control y seguimiento de la gestión pedagógica de la institución educativa primaria N° 5170 Perú-Italia del Distrito de Puente Piedra-2012.

Aceptamos los planteamientos de: Medina (2016) Medición de la satisfacción del padre de familia referido a calidad en el servicio. Caso plantel 8 COBAQ. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Queretaro. México. Su principal objetivo fue proponer un método para formular indicadores de medición para elaborar un instrumento para medir la apreciación de la familia en cuanto al servicio educativo, sus principales conclusiones fueron: Se pudo apreciar en este estudio que la satisfacción del padres es tomada en cuenta como muy importante, para elevar los índices de la Calidad de servicio educativo, se por ello que se considera pertinente la construcción de una evaluación que nos lleve al recojo de información sobre todo si nos referimos a las aulas de clase, a la cafetería y a los servicios higiénicos. Entre los hallazgos más importantes se puede mencionar que un 97% de la muestra mencionan que la escuela es mejor o igual que otras instituciones educativas.

Salazar (2015) Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Roosevelt de Guatemala. Tesis. Universidad Rafael Sandivar. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la institución ubicada en la Ciudad de Guatemala, constituyéndolos un total de 46 personas, tanto de género masculino como femenino, comprendido en un rango de edad desde los 20 hasta los 50 años de edad, a quienes se les aplicaron dos instrumentos. El primer instrumento que

mide la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que mide la satisfacción laboral de José L. Meliá (1990). El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt.

Aceptamos las conclusiones de: Fernández (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Félix Torrealva Gutiérrez Ica septiembre 2018. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. El clima organizacional y satisfacción laboral es uno de los aspectos más comunes en un entorno laboral, lo que exige un mejoramiento del ambiente laboral de los profesionales, para lograr la satisfacción en el trabajo. La Metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo, trasversal, la muestra fue de 41 profesionales de enfermería seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario para ambas variables. El clima organizacional es favorable y la satisfacción laboral es media.

Coincidimos con los resultados obtenidos por: Amar y Degregori (2018) El clima laboral y la satisfacción del cliente interno de la tienda Oeschle de la ciudad de Ica, periodo 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. El presente estudio tiene los siguientes elementos a considerar: El nivel de investigación utilizado fue descriptivo, porque nos permitió medir con precisión las variables de investigación individualmente. La población en estudio estuvo compuesta por 60

empleados de la tienda Oeschle de la ciudad de Ica. Y por razones de accesibilidad y viabilidad en nuestro criterio como investigadores, nuestra muestra fue no probabilística y por conveniencia y se encuestó a los 60 empleados de la tienda. Se establece que el clima laboral se relaciona con la satisfacción del cliente interno de la tienda Oeschle de ciudad de Ica.

Aceptamos los planteamientos de: Bellido (2017) Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, diciembre 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. Entre los aspectos más relevantes en el aspecto laboral y el éxito de una institución está en la satisfacción del personal el cual directamente interviene en el desempeño y clima laboral haciendo posible que los profesionales que laboran en estos servicios por la misma naturaleza de su labor, atienden diversos problemas de salud donde el paciente afronta peligro de muerte. La investigación tiene por objetivo general determinar el clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, diciembre 2016. La investigación se realizó en el Hospital Augusto Hernández Mendoza nivel IV que pertenece a ESSALUD, la muestra de estudio estuvo constituida de 43 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de medicina, cirugía y el servicio de emergencia las cuales fueron seleccionadas a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Conclusiones: El clima organizacional según dimensiones de compromiso institucional, motivación y recompensa, y relaciones humanas es desfavorable, aceptándose la hipótesis

derivada 1 y el nivel de desempeño profesional según dimensión de capacidad cognitiva, capacidad psicoafectiva y capacidad psicomotora es regular, aceptándose la hipótesis derivada 2.

Coincidimos con los resultados obtenidos por: Melgar (2017) Clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chíncha, Marzo-2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. El clima laboral dentro de las organizaciones tiene la propiedad o cualidad del ambiente, que experimentan o perciben los trabajadores de una organización, se forma porque los integrantes están expuestos a las características del sistema habituales de una estructura organizacional, de igual manera el resultado de exponerse a este ambiente laboral es que cada empresa tiene sus percepciones en algunos casos similares y en otros cada uno presentan su propio ambiente organizacional. El objetivo de estudio fue Determinar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del hospital San José de Chíncha, Marzo 2016. Materiales y métodos: El tipo de estudio es descriptivo, transversal y cuantitativo, la población estuvo conformada por 50 enfermeros asistenciales. La técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario elaborado y diseñado de manera uniforme coherente por la Administración de Calidad en Servicios de Salud, del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico de Clima Organizacional, Asimismo, el cuestionario ha sido modificado y sometido a validez de juicios de expertos, cuya confiabilidad fue demostrada a través del método de Alfa de Cronbach(0.77). Conclusión: El clima organizacional en los licenciados enfermería del Hospital San José de Chíncha, Marzo 2016 es medianamente favorable.

Consideramos los resultados obtenidos por: Canchari (2016) Influencia de la gerencia estratégica en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial chincha, 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista. La investigación realizada es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental. El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico. Para la comprobación de la investigación el instrumento utilizado es una encuesta de elaboración propia para la evaluación de los resultados, la que se aplicó a 60 administrativos escogidos tipo censo. Considerando como variable independiente: gerencia estratégica y como variable dependiente: clima organizacional. Se comprobó la hipótesis general planteada; y ésta determina la influencia de la gerencia estratégica en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada “San Juan Bautista” - filial Chincha, 2016. Los resultados se llegaron a concluir que: Existe correlación positiva alta de 0.834 (Valor Rho de Spearman)” la gerencia estratégica influye en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada “San Juan Bautista” - filial Chincha, 2016.”

En relación con los estadísticos

La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable cultura organizacional, a nivel total y por las dimensiones: reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, comunicación y equidad organizacional, credibilidad de los directivos y relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva, entre los niveles medio y alto.

La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable satisfacción laboral, a nivel total y por las dimensiones: significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos, entre los niveles medio y alto.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

CONCLUSIONES

La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable cultura organizacional, a nivel total y por las dimensiones: reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, comunicación y equidad organizacional, credibilidad de los directivos y relaciones humanas y liderazgo en la gestión directiva, entre los niveles medio y alto.

La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable satisfacción laboral, a nivel total y por las dimensiones: significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos, entre los niveles medio y alto.

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. 2021

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. 2021

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. 2021

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral,

en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. 2021

Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica. 2021

RECOMENDACIONES

Se sugiere compartir los resultados del estudio con la comunidad educativa del colegio considerado como la unidad de estudio.

Se sugiere realizar estudios de profundidad que consideren las variables, indicadores y aspectos involucrados en el presente estudio.

Se sugiere promover en colegio la implementación de un clima institucional de los óptimos para poder satisfacer laboralmente a los docentes del colegio.

Se sugiere sensibilizar a los docentes respecto a las posibilidades que brinda el hecho de implementar una cultura organizacional en el colegio.

Se sugiere realizar talleres sobre cultura organizacional con los docentes del colegio.

Se sugiere ampliar la cobertura muestral y poblacional con la finalidad de generalizar los resultados obtenidos en el presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B. y Velásquez, L. (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa*. (Tesis de Maestría). Pereira Risaralda. Universidad Tecnológica de Pereira.
- Alcalá, E. (2011). *El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. Universidad de Papaloapan. Tesis para optar el grado de Licenciado en la Universidad de Papaloapan. México.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A, y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Amar, F. y Degregori, G. (2018). El clima laboral y la satisfacción del cliente interno de la tienda Oeschle de la ciudad de Ica, periodo 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2004). *La escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral*. Revista de Investigación Educativa
- Balarezo, D. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Barriga, R. (2016). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María – Lima, 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Facultad de Educación. Escuela de postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Bellido, K. (2017). Clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, diciembre 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista

Berrospi, H. (2012). *La cultura de calidad en la escuela pública. Revista Organización y Cultura de evaluación institucional*, N° 6, pp.4-8. España. Disponible en: <https://docs.google.com/document/d/1EWraJk7Yy.../edit?hl=es>

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Madrid: La Muralla.

Blum, M. y Naylor, J. (2012). *Psicología Industrial*. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.

Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso organizacional*, Tesis doctoral, Universidad de Cádiz, España.

Canchari, M. (2016). Influencia de la gerencia estratégica en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial chincha, 2016. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

Chiavenato I., (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (8a ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Coaquira, F. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano.

Cruz, C. (2018). La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño laboral en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Darnell, M. (2001). *Desarrollo de la cultura organizacional*. México D.F.: Trillas.

Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf

Fernández, I. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Félix Torrealva Gutiérrez Ica septiembre 2018*. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista.

- Fernández, T. (2006). *El Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. Universidad Rafael Urdaneta. Tesis para optar el grado de Maestría. Maracaibo. Venezuela.
- Garcés, L. (2003). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Trillas.
- García, L. (2015). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Gento, D. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: Ed. La Muralla.
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima Organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa pública y privada*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Tesis para optar el grado de Maestría.
- Hernández, M. (2006). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 5ta. ed.

Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees?* Harvard Business Review, 87507

Hidalgo, M. (2016). *El planeamiento estratégico y la calidad de servicio educativo en las instituciones educativas públicas secundarias de la Red 15 – Comas.* (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Juárez-Adauta, Salvador; (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral.* Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público.*México, ELIAC.

Krutetski, A. (2014). *Psicología.* Moscú: Editorial Progreso.

Lapp, S. (1997). *Cultura organizacional, estilos de gerencia y desempeño de personal en las dependencias oficiales: estudio comparativo entre grupos de directores de Escuelas Básicas.* Carabobo: Valencia.

Lapp, S. (1997). *Cultura organizacional, estilos de gerencia y desempeño de personal en las dependencias oficiales: estudio comparativo entre grupos de directores de Escuelas Básicas.* Carabobo: Valencia.

- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
- León, A. (2015). La cultura organizacional y gestión pedagógica de la institución educativa primaria N° 5170-Perú-Italia del Distrito de Puente Piedra. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psycological Association Convention*, San Francisco, California.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México D.F., México.
- Mamani, A. (2016). Relación entre la supervisión y la gestión pedagógica en las instituciones públicas del nivel primario de la Ciudad de Yunguyo. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú.
- Mamani, L. (2016). Cultura organizacional y el desempeño docente para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas primarias de la zona urbana de la Ciudad de Ayaviri. Tesis de maestría. Universidad del Altiplano. Puno. Perú.
- Medina, L. (2016). *Medición de la satisfacción del padre de familia referido a calidad en el servicio. Caso plantel 8 COBAQ*, (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Queretaro. México.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Centro Editorial e Imprenta, UNMSM.

Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima: UNMSM.

Melgar, D. (2017). *Clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chincha, Marzo-2016*. Tesis. Universidad Privada San Juan Bautista

Miño, D (2014). *Evolución de la comunicación interna: de la cultura organizacional*.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw- Hill Interamericana.

Orlandini, A. (2017). *Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado de Maestría.

- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, (1), 27-34.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013*. Tesis presentada en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Escuela de Post Grado–Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios.
- Petrovski, A. (2012). *Psicología evolutiva y pedagógica*. Moscú: Editorial Progreso.
- Perozo, G. (2006). *La gestión comunicacional basada en la cultura organizacional e identidad corporativa de la Universidad Nacional Abierta (UNA)*, En: Revista de Ciencias Sociales, 12(2). Maracaibo: Universidad de Maracaibo. pp. 95-114.
- Pires, J. C., & Macêdo, K. B. (Jan/Fev de 2006). *Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil*. Revista de Administracao Publica. Vol. 40, n.o 1. Rio de Janeiro.

Quarstein, V., McAfee R., & Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806

Rivas, M. (2009). *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador*. Tesis. Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas – El Salvador

Robbins & Judge (2009). *Comportamiento organizacional/* décimo Tercera ed. Pearson. Printice. Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.

Rodríguez, A., Zarco, V., & González J. M. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.).

Rodríguez, G. (2007). *Mejoramiento de la calidad de la escuela: Índice de Calidad Escolar ICE*. [diapositivas] Recuperado el 9 de Setiembre de 2014, de IPEBA: http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/indice_de_calidad_escolar.Pdf

Salazar, J. (2015) *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Roosevelt de Guatemala*. Tesis. Universidad Rafael Sandivar.

Salvatierra, M. (2005). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones educativas del nivel de educación secundaria en el Distrito Federal*. (Investigación). México D.F. Universidad Nacional Autónoma de México.

Schein, E. (1995). *Cultura Organizacional y Liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janes.

Segovia, R (2014). *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey-San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Tesis presentada en la Universidad de Valencia, para optar el grado de Doctor en Psicología de la Educación y del Desarrollo Humano.

Tijerina, J. (2011). *Papel de motivación en el desempeño docente: Proyecto final de Campo, presentado en la Universidad Autónoma de Nuevo León-México*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional.

Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Tesis para optar el grado de Licenciado.

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema Principal ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica?</p> <p>Problemas Secundarias ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Hipótesis Secundarias Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión significado de la tarea, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de</p>	<p>Variables X : Cultura organizacional Dimensiones Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito Comunicación y equidad organizacional Credibilidad de los directivos Liderazgo en la gestión directiva. Variable Y: Satisfacción laboral Dimensiones Significado de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal o social Beneficios</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel de investigación esfuerzo Descriptivo correlacional</p> <p>Población Docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, que se encuentra en la Region de Ica, Provincia de Ica, distrito de Ica, Urbanización San Isidro, Calle Azahares N° 178.</p>

<p>dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica?</p>	<p>dimensión condiciones de trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión reconocimiento personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p>	<p>trabajo, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión personal o social, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p> <p>Existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, en su dimensión beneficios económicos, en docentes del Colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica.</p>	<p>económicos</p>	<p>Muestra El tipo de muestreo a utilizar para conformar la muestra es el no probabilístico e intencionado; finalmente se conformará con 20 docentes de la institución mencionada.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario sobre cultura organizacional Cuestionarios sobre satisfacción laboral.</p> <p>Tratamiento de datos Estadísticos descriptivos Estadísticos inferenciales.</p>
---	---	---	-------------------	--



Apéndice B. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

Sírvase marcar con un aspa donde corresponda, teniendo en cuenta que:

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

TOMA DE DECISIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: EL ESFUERZO COMO FACTOR DE ÉXITO					
1.- Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico					
2.- Se acostumbra estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean					
3.- Lo que nos diferencia de otras instituciones educativas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos					

4.- Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos					
5.- Creemos que esta institución educativa ofrece un ambiente que estimula a jóvenes a dar lo mejor de sí					
6.- Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas					
7.- Los cambios experimentados por nuestra institución educativa, desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora					
8.- En esta institución educativa se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa					
9.- Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, coordinación, la vida de esta institución educativa					
10.- Podemos reconstruir, con facilidad, la historia de la institución educativa al estudiar los documentos existentes					
11.- Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan					
12.- Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente					
13.- Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar					
14.- Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles					

15.- Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos					
16.- Aquí, al iniciar cada período académico, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL					
17.- La historia de nuestra institución educativa nos muestra cómo, a través del tiempo se han logrado alcanzar las metas establecidas					
18.- En esta institución educativa los consejos de profesores constituyen instancias de estudio de profunda reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación					
19.- El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio					
20.- La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo					
21.- En nuestra vida académica existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes					
22.- Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces para el aprendizaje					
23.- Aquí compartimos la idea de que el error es el éxito diferido					
24.- Aquí “estas con las antenas puestas” es estar atento a las señales y mensajes que se generan en relación pedagógica y actuar consecuentemente					

25.- Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta institución educativa para salir adelante					
26.- Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la institución educativa					
27.- En los discursos y actos de la vida académica se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida					
28.- La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan					
29.- Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente					
30.- Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal					
31.- El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos					
32.- Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo					
DOMINIO:CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS					
33.- Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la institución educativa					
34.- Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo					
35.- En esta institución educativa, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida					

36.- Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la institución educativa, lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado					
37.- La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen					
38.- Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, egresados y público son claras y precisas					
39.- Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal					
40.- Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto					
41.- Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la institución educativa, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos					
42.- Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional					
43.- Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico					
44.- Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad					
45.- Las metas que se persiguen alcanzar en esta institución educativa responden a las demandas y expectativas de la comunidad					
46.- Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal					

47.- El lema “haga siempre lo que es correcto” orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la institución educativa					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA.					
48.- En esta institución educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa					
49.- Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por las que hemos atravesado					
50.- Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas					
51.- En esta institución educativa, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad					
52.- Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo					
53.- Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal					
54.- Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros					
55.- Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar					
56.- En esta institución educativa es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante					
57.- En esta institución educativa los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo					
58.- La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos					

59.- Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros					
60.- Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la institución educativa					
61.- El lenguaje, entre directivos y profesores, es clara y directo, lo que facilita las tareas y deberes (OL)					
62.- Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio					



CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

Sírvase marcar con un aspa donde corresponda, teniendo en cuenta que:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

SATISFACCIÓN LABORAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SIGNIFICADO DE LA TAREA					
1.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3.- Me siento útil con la labor que realizo.					

4.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
5.- Me complace los resultados de mi trabajo					
6.- Me gusta el trabajo que realizo.					
7.- Me gusta la actividad que realizo.					
DIMENSIÓN:CONDICIONES DE TRABAJO					
8.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
9.- El ambiente donde trabajo es confortable.					
10.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.- Me disgusta mi horario.					
12.- La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
13.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14.- En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
15.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
DIMENSIÓN:RECONOCIMIENTO PERSONAL O SOCIAL					
16.- Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
17.- Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
18.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					

19.- Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.- Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
21.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS					
22.- Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
23.- Me siento mal con lo que gano.					
24.- El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
25.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
26.- Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MANUEL ALFREDO JAYO LUNA
- 1.2 Grado académico: MAESTRO
- 1.3 Cargo e institución donde labora: UAP-TP
- 1.4 Título de la Investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN JOSEMARIA ESCRIBA BALAGUER, ICA., 2021"
- 1.5 Autor del Instrumento: LUIS HECTOR POW SANG CAMPOS
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: LICENCIADO
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

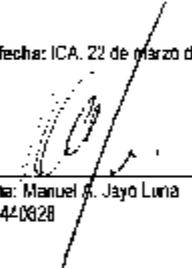
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o rasgos medibles.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de ciencia y tecnología.					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					96
8. COHERENCIA	Entre los ítems indicados dimensiones y variables.					96
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					96
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pausas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						94.5
TOTAL (PROMEDIO)						94.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.90

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO

Lugar y fecha: ICA, 22 de marzo de 2022


 Posfirma: Manuel A. Jayo Luna
 DNI: 21440828

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MORON MORON GERARDO FELIPE
- 1.2 Grado académico: MAESTRO
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: DTP LTP
- 1.4 Título de la Investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN JOSEMARIA ESCRIBA BALAGUER, ICA, 2021"
- 1.5 Autor del instrumento: LUIS HECTOR POW SANG CAMPOS
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: LICENCIADO
- 1.7 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.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado a avances de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					97
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					96
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					96
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio.					96
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos en la investigación y construcción de teorías.					96
SUB TOTAL						95.6
TOTAL (PROMEDIO)						95.6

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19.10
 VALORACION CUALITATIVA: Diecinueve con 10
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO

Lugar y fecha: ICA, 21 de marzo de 2022



Firma: Gerardo F. Moron Moron
 DNI: 21534276