

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD

DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CANGALLO,

AYACUCHO – 2019”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN

GESTIÓN EDUCACIONAL

PRESENTADO POR:

Bach. ARONE ESPINOZA, Fredy Emiliano

ASESOR:

Dr. HUAUYA QUISPE, Pedro

AYACUCHO – PERÚ

2022

**Con mucho aprecio a mis padres quienes
día a día fortalecieron mi camino, a mis
familiares y amigos**

AGRADECIMIENTO

A nuestra gloriosa casa superior Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por permitirme ingresar a sus aulas, para cristalizar mis anhelos y continuar mis estudios en la Escuela de Posgrado mediante la Maestría en Gestión Educacional.

A todas las autoridades distinguidas, profesores y administrativos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por ayudar con su sapiencia en la actualización y perfeccionamiento personal y profesional.

Al Dr. Pedro Huauya Quispe, quien dedico su tiempo en orientación y reforzamiento en la ejecución y realización del trabajo de investigación

A todos los directivos, plana jerárquica, docentes y personal administrativo de las diferentes instituciones educativas del distrito de Cangallo, por su apoyo y contribución en el presente trabajo.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Determinación del problema	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Identificación de objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Justificación teórica	15
1.4.2. Justificación práctica	15
1.4.3. Justificación metodológica	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales	18
2.1.3. Antecedentes locales	20
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. La cultura aspecto determinante en toda organización	21
2.2.2. La organización	23
2.2.3. Cultura organizacional	24
2.2.4. Elementos de la cultura organizacional	26
2.2.5. Características de la cultura organizacional	27
2.2.6. Clasificación de la cultura organizacional	28
2.2.7. Dimensiones de la cultura organizacional	28
2.2.7.1. El comportamiento organizacional	28
2.2.7.2. Actitudes	29
2.2.7.3. Variables culturales	29
2.2.7.4. Variables del entorno	29
2.2.7.5. Variables socioculturales	30
2.3. Satisfacción laboral	30
2.3.1. Definición	30
2.3.2. Dimensiones de la satisfacción laboral	32
2.3.2.1. Satisfacción con el trabajo en si o reto del trabajo	32

	2.3.2.2.	Sistemas de recompensas justas	33
	2.3.2.3.	Satisfacción con el salario	33
	2.3.2.4.	Condiciones favorables de trabajo	34
	2.3.2.5.	Colegas que brinden apoyo-satisfacción con la supervisión	34
	2.3.2.6.	Rendimiento de los trabajadores	34
	2.3.2.7.	Satisfacción con el sistema de promoción y ascensos	34
	2.3.2.8.	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	35
	2.3.2.9.	Rotación de personal	35
	2.3.2.10	Ausentismo	35
	2.3.2.11	Tardanzas, robos, violencia	36
	2.3.2.12	Liderazgo	36
	2.4.	Bases conceptuales	37
III.	METODOLOGÍA		40
	3.1.	Formulación de la hipótesis	40
	3.1.1.	Hipótesis general	40
	3.1.2.	Hipótesis específicas	40
	3.1.3.	Hipótesis nula	41
	3.2.	Variables	41
	3.2.1.	Variable independiente	41
	3.2.2.	Variable dependiente	41
	3.3.	Operacionalización de variables	41
	3.4.	Tipo y nivel de investigación	42
	3.5.	Metodología	43
	3.6.	Diseño de investigación	43
	3.7.	Población y muestra	44
	3.7.1.	Población	44
	3.7.2.	Muestra	44
	3.8.	Técnicas e instrumentos	45
	3.8.1.	Técnicas de recolección de datos	45
	3.9.	Validez y confiabilidad del instrumento	45
	3.10	Técnicas de procesamiento de datos	46
	3.11	Aspectos éticos	46
IV	RESULTADOS Y DISCUSIÓN		47
	4.1.	Resultados a nivel descriptivo	47
	4.2.	Resultados a nivel inferencial	55
	4.2.1.	Prueba de normalidad	55
	4.2.2.	Prueba de hipótesis	55
	4.2.3.	Prueba de hipótesis general	55
	4.2.4.	Prueba de la primera hipótesis específica	56
	4.2.5.	Prueba de la segunda hipótesis específica	56
	4.2.6.	Prueba de la tercera hipótesis específica	57
	4.2.7.	Prueba de la cuarta hipótesis específica	58
	4.3.	Discusión	59

CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	
Anexo 1	Cuestionario sobre Cultura Organizacional
Anexo 2	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral
Anexo 3	Matriz de consistencia

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1	Nivel de reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	47
TABLA N° 2	Nivel de sistema de recompensa en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	48
TABLA N° 3	Nivel de condiciones favorables para el trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	48
TABLA N° 4	Nivel de apoyo que brindan los colegas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	49
TABLA N° 5	Nivel de satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	49
TABLA N° 6	Nivel de cultura organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	50
TABLA N° 7	Contraste entre las variables la cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.	50
TABLA N° 8	Contraste entre las variables la cultura organizacional y reto al trabajo docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.	51
TABLA N° 9	Contraste entre las variables la cultura organizacional y sistema de recompensa en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.	52
TABLA N° 10	Contraste entre las variables la cultura organizacional y condiciones favorables para el trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019	53
TABLA N° 11	Contraste entre las variables la cultura organizacional y apoyo que brindan los colegas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.	54
TABLA N° 12	Prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.	55

RESUMEN

El presente trabajo de investigación presenta el título “Cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019”, tuvo como problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019?; de igual modo, se puso como objetivo: Conocer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Cangallo. Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, la investigación desarrollada es de tipo descriptivo y diseño correlacional, el mismo que se desarrolló en una muestra de 44 docentes de las diferentes instituciones de nivel de educación básica del distrito de Cangallo, utilizando como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de los datos obtenidos se recurrió al estadígrafo Rho de Spearman, que permitió comprobar la hipótesis formulada, donde la investigación concluye que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019 ($Rho = 0,098; P = 0,525 > 0,05$).

Palabras clave: Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

This research work presents the title "Organizational culture and teacher job satisfaction in public educational institutions in the district of Cangallo, Ayacucho - 2019", had as a general research problem: What relationship exists between organizational culture and teacher job satisfaction in the public educational institutions of the district of Cangallo, Ayacucho - 2019 ?; Likewise, the following objective was set: To know the relationship between organizational culture and teacher job satisfaction in public educational institutions in the Cangallo district. On the other hand, from the methodological point of view, the research developed is of a descriptive type and correlational design, the same that was developed in a sample of 44 teachers from different institutions of basic education level of the Cangallo district, using as an instrument questionnaire. For the processing of the data obtained, the Spearman Rho statistician was used, which allowed us to verify the formulated hypothesis, where we reached the following conclusion that there is no significant relationship between organizational culture and teacher job satisfaction in the Public Educational Institutions of the district of Cangallo - Ayacucho - 2019 ($Rho = 0.098$; $P = 0.525 > 0.05$).

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Según Chiavenato (2007), menciona a la cultura organizacional como normas, reglas, patrones inconstantes y no consolidados que guían el accionar diario de las personas de una institución y orientan sus ejercicios de acciones para lograr las metas de las diferentes instituciones. Son hábitos bien señalados mediante los valores, normas, expectativas y actitudes compartidas por los participantes de una institución. Una acción de cultura organizacional demuestra las ideas dominantes. Para, Davis y Newstrom (2003) mencionan de satisfacción laboral “como reflejo a la pasión con la emoción que los trabajadores realizan como favorables o desfavorables para el trabajo” (p. 2-6). Este esclarecimiento mencionado es amplia que el primero porque contiene emociones y, al igual que la definición que antecede, se asume una posición favorables (satisfacción en sí) o una posición desfavorables (insatisfacción).

Considerando estos métodos, esta investigación plantea una pregunta general del trabajo: ¿Cuál es la relación de cultura organizacional con satisfacción laboral docente de las instituciones educativas públicas del distrito Cangallo 2019? Asimismo, planteamos como objetivo en conocer la relación de cultura organizacional con satisfacción laboral docente de las instituciones educativas públicas del distrito Cangallo 2019, sus resultados nos permitirán comprender la verdadera situación de ambas variables investigadas. Está dividido en cuatro capítulos. Capítulo I, menciona referente al planteamiento del problema lo cual implica la descripción del problema, planteamiento del problema, formulación de objetivos y justificación. Capítulo II, contiene información del marco teórico, se encuentra el antecedente, bases teóricas, bases conceptuales que ayudan a dar la orientación y el sustentó de su variable. Capítulo III, encontramos a la metodología donde están las hipótesis formuladas, el estudio de variables, el cuadro de operacionalización de variables, tipo, nivel y métodos, diseños, población, muestra, técnicas e instrumentos, valides y

confiabilidad de instrumentos, técnicas para procesar datos y los aspectos éticos del trabajo. Capítulo IV, encuentras el resultado y discusiones a nivel descriptivo, resultado a nivel inferencial y discusión del resultado de cuadros. Para concluir el resultado se presentan en el informe de trabajo que servirán de antecedentes para otros compromisos en temas concernientes a estas variables mencionadas, de tal manera presenta alternativas de soluciones a la misma

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del problema

Esta problemática que se muestra: “Cultura organizacional con satisfacción laboral docente en las instituciones educativas públicas del distrito Cangallo, Ayacucho – 2019”, Lo realizo por la constatación de que en diferentes zonas de instituciones educativas estudiada no tienen una significativa cultura organizacional; su comportamiento es a menudo el producto de decisiones improvisadas e inoportunas, y no cuenta con el consenso del personal docente, administrativo o de servicios. Estas formas de trabajo de los responsables de las instituciones educativas están sujetas a su propio estilo de cultura organizacional, pues no existe un modelo propuesto desde la unidad de gestión educativa, independientemente de su nivel; menos para profesores, padres, comunidad estudiantil y la comunidad.

Teniendo en cuenta sobre cultura organizacional interviene en acciones del titular de una institución en los procesos académicos, deportivos y cívicos determina la calidad de la educación del centro. Pues bien, esta "cultura organizacional" está relacionada con factores relacionados con estos procesos, porque incide particularmente en “satisfacción

laboral” desde los ámbitos educativos. Teniendo en cuenta la existencia del ser humano existen muchas cualidades de cultura organizacional, hay otros que son adecuados para ciertos propósitos y acciones, en muchos casos dominan ciertos estilos culturales organizacionales porque es una forma única de orientar las instituciones educativas. Por ejemplo, hace tiempo que se implementa una cultura organizacional con raíces autoritarias, basada en sanciones obligatorias y amenazas a los trabajadores con recortes salariales, llamadas de atención, suspensiones, etc., y está siendo expulsada paulatinamente, porque se ha probado que en las organizaciones actuales no se está practicando este tipo de liderazgo. El buen líder busca herramientas, estrategias para mejorar su gestión, es su capacidad de persuasión, que se basa en el consenso alcanzado por los gerentes de una cultura organizacional.

Ser asertivo en un proceso tan importante, señalando que para lograr la excelencia educativa deben confluír múltiples factores: profesores eficaces y afectivos, buenas condiciones pedagógicas, estudiantes motivados para aprender y en condiciones óptimas tanto en lo físico y en lo mental, así como los apoyos financieros y administrativos necesarios. Las mejores políticas y planes se desarrollan gracias a decisiones existentes y hechos notorios, si los directores o líderes los llevan a cabo teniendo en cuenta con el consenso de las organizaciones y de acuerdo con las políticas internas educativas que se emplea. El director debe asumir su rol de educador y líder: porque, se involucra directamente en el acto académico, mediante sus acciones y su llamado a la comunidad educativa hace más efectivos los procesos. Facilitando la tarea pedagógica del docente y asegurando el efectivo funcionamiento de la cultura organizacional y para darle sentido en el entorno educativo y social.

Este trabajo ha investigado a la cultura organizacional en función al estilo predominante, para ver las formas de relación ésta con satisfacción laboral en términos formativos del ejercicio, virtud de la ocupación de los cargos emanados que realiza. La responsabilidad que uno mantiene con la institución pública, nos permite desarrollarla para conocer en qué medida la cultura organizacional se relacionan con la satisfacción laboral que se brinda en las instituciones educativas públicas del distrito Cangallo, Ayacucho - 2019.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera se relaciona cultura organizacional con satisfacción laboral docente en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho - 2019?

1.2.1 Problemas específicos.

- ¿Cómo se relaciona cultura organizacional con reto al trabajo en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho 2019?
- ¿De qué manera se relaciona cultura organizacional con sistema de recompensas justas en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho - 2019?
- ¿De qué manera se relaciona cultura organizacional con condiciones favorables de trabajo en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho - 2019?
- ¿Cómo se relaciona cultura organizacional y docentes que trabajan en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho - 2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general:

Conocer las maneras de relación de cultura organizacional con satisfacción laboral docente en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Conocer la relación de cultura organizacional con reto al trabajo en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.
- Conocer la relación de cultura organizacional con sistema de recompensas justas en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho – 2019.
- Identificar la relación entre cultura organizacional y condiciones favorables de trabajo en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho – 2019.
- Conocer la relación dada de cultura organizacional y colegas que brindan apoyo en Instituciones Educativas Públicas del distrito Cangallo, Ayacucho – 2019.

1.4. Justificación

Este trabajo está justificado en reconocer la calidad de cultura organizacional en centros involucrados de investigación, para los directores y docentes del área de estudio, para que se obtenga satisfacciones laborales efectivas en instituciones educativas diferentes. Por lo tanto, se planea conocer el alcance y relación producida de cultura organizacional con

satisfacción laboral.

1.4.1. Justificación teórica, cultura organizacional tiene particularidades, entornos para su creación, normas que potencian unas buenas satisfacciones laborales y los recursos que logran las satisfacciones laborales experimentadas por directores, directores, docentes y estudiantes, son necesarios para un logro académico significativo.

1.4.2. Justificación práctica, logra fortalecer su estructura de diferentes instituciones educativas, a partir de la comprensión de la normativa que las rige; creará una base para que cada individuo en la comunidad educativa tenga sus deberes, derechos y logran ambientes adecuados que mejore el rendimiento laboral.

1.4.3. Justificación metodológica, beneficiará a varios directivos, maestros y otros beneficiarios de la población educativa, así como instituciones o persona interesada en la investigación, ya que desarrolla herramientas para recopilar información que sea válida y confiable. Asimismo, sus resultados nos permiten apreciar la importancia de difundir y practicar las culturas organizacionales en las instituciones educativas para lograr unas buenas satisfacciones laborales de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Realizando este trabajo utilice diversas fuentes bibliográficas, como reales y virtuales:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según Raimondi (2017) ha realizado el trabajo: “*Implicancias de cultura organizacional en retención de empleados repatriados*”. Esta investigación tiene estudio descriptivo exploratorio, y diseño cualitativo con datos primarios. El análisis surge de realizar 15 entrevistas semi estructuradas constituidas sobre ejes con relato biográfico en base a la experiencia de vida de empleados bajo relación de dependencia que hayan aprobado y experimentado una expatriación desde Argentina hacia otros lugares en los 20 años últimos. Tenía como objetivo realizar aportes al tema de la movilidad internacional desde la práctica de los empleados. Centrada en relevar como la cultura organizacional benefician la retención del personal que pasó por asignaciones internacionales y que aportan a la gestión estratégica de políticas internacionales de RRHH desde las organizaciones. Llegando a las siguientes conclusiones: (1) Esencialmente, las habilidades necesarias juntas deben evaluarse con los objetivos estratégicos de la movilidad internacional. (2) Si nos encontramos en una etapa en la que

estamos definiendo algunos movimientos estratégicos con relación de objetivos empresariales, las habilidades del expatriado deben alinearse con estos objetivos, este objetivo, además de definir los valores de los extranjeros a través de aspectos organizativos y culturales. (3) La habilidad especial es la resolución de problemas para lograr metas y estos problemas, muchas veces relacionados con temas importantes de seguridad (decíamos levantamientos, revoluciones, mafias, etc.), no los detengas, toma precauciones, sino arriesga y sigue trabajando para lograrlos. Objetivo. No les gusta sentir que están perdiendo el tiempo. ¿Qué se puede argumentar de manera diferente sobre la correspondencia de un extranjero como un pionero avanzado, brillante? Lo ilustran los propios extranjeros y luego ven el principal valor de la cultura de "siempre avanzar", "no perder el tiempo" y "siempre innovar".

Según los autores Garcia, Peley, Pertuz, Perez y Viloría (2020) realizaron la investigación titulada: *“Relación de cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia”*. Esta investigación está en enfoque cuantitativo, tipo puro, de diseño no experimental transeccional, población muestral esta con 50 directivos y docentes, su técnica fue encuesta, su instrumento utilizado el cuestionario: escala Likert con 36 preguntas, la valides lo realizaron 5 expertos. Para realizar la correlación se usó de RHO de sperman, llegando a la conclusión siguiente: estos resultados nos permite determinar entre cultura organizacional y satisfacción laboral demuestra la existencia de la relación real alta luego estadísticamente altamente significativa de sus variables, dando prioridad a los resultados obtenidos a medida que los jefes logren desarrollar unas apropiadas culturas

organizacionales, de a ello lograr una satisfacción laboral de manera eficiente en la institución.

Según Ortega (2020) realizó el trabajo de tesis titulada: “*Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en profesores en 5 instituciones privados de Bogotá*”. Tiene un enfoque cuantitativo, su objetivo fue demostrar la correlación de orientaciones sobre cultura organizacional con clima organizacional de grupos de profesores en 5 instituciones de Bogotá, se entiende en acomodos de cultura y clima de múltiples estilos de la organización, aquella concepción es empleada por Cameron y Quinn (2011). Realizó la identificación de cultura Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), adecuado y contextualizado literalmente por García, Vesga y Forero (2018) quien manifiesta realizar ayudantía de clima organizacional, empleó como instrumento los cuestionarios First Organizational Climate / Culture Unified Search 93 (FOCUS-93), validado para estudiar a una población de Colombia, Menciona García (2017). La aplicación del instrumento lo realizó a 5 instituciones del ámbito privado de Bogotá, teniendo 113 profesores. Se identificó y se reconoció en los diferentes colegios participantes de acuerdo a disposiciones sobre cultura y clima organizacional. El resultado del trabajo de investigación se pudo ver que en la población muestral que existe en los colegios privados colaboradores en una correspondencia de cultura a clima organizacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pinedo (2018) publica el trabajo: “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones estatales del distrito de Morales - Tarapoto, 2018*”.

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, su objetivo fue comprobar si hay

existencia de relación significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral del profesorado. Realizó esta investigación con diseño no experimental, el tipo es pura y tiene un nivel correlacional-descriptivo. Su muestra es de setenta y tres profesores de las instituciones educativas (Francisco Izquierdo y María Ulises). El instrumento aplicado es: escala sobre cultura organizacional realizado por Dennison con 4 dimensiones y 60 preguntas: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión y escala sobre satisfacción laboral realizado Herzberg con dieciocho items. Los elementos psicométricos presentados mencionan sobre el instrumento que cumple con validez luego con la confiabilidad. De la misma manera sus datos lo analizaron estadísticamente con SPSS versión 21, llegando a realizar el análisis descriptivo con la correlación. Sus respuestas demuestran relación y muy significativa ($r = 0.410$, $p < 0.01$).

Cultura organizacional con satisfacción laboral

Ruiz (2017) realizó la tesis: "*Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial. Rímac – 2017*". Tiene enfoque cualitativo, su objetivo: es determinar una relación que logra sobre cultura organizacional con satisfacción laboral del profesorado en Educación Inicial. Su población está conformado entre 161 profesores, para recoger datos sobre cultura organizacional, como técnica uso una encuesta y utilizando el cuestionario como su instrumento: escala politómica que luego busca la confiabilidad el Alfa de Cronbach, Para validar el instrumento acudió al experto quien indica que dichos instrumentos son aplicables, para realizar la medición sobre cultura organizacional y satisfacción laboral de profesores de educación básica (inicial). Para procesar y realizar validación de datos recogidos se utilizó la estadístico

de SPSS-23. Dando como resultado y mencionan una correspondencia significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral, donde Rho Spearman (p -valor=, 001<0,05). Se demuestra su correlación.

Cornejo (2017) realizó el trabajo de investigación "*Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del nivel primaria de la Red N° uno, UGEL de Ventanilla en 2017*". Con enfoque cuantitativo, tenía como su objetivo principal el de determinar si se relaciona cultura organizacional con satisfacción laboral, este trabajo, ha sido tipo pura y tiene el nivel descriptivo; como diseño es no experimental, su población es censal es de ciento veinte docentes, como sus técnicas utilizadas para recoger dichas informaciones ha sido una encuesta contextualizada y para la recoger datos fue un cuestionario como instrumento, validado por expertos y demostrando ser confiable con Alfa de Cronbach (0,923 y 0,949). El resultado arrojado es de alta confiabilidad y tiene como conclusión: Obtuvo un 51,7% de profesores de primaria en diversas instituciones RED N° Uno, mencionan sobre cultura organizacional esta en nivel adecuado, mientras que 53,3% de los profesores de primaria en diversas instituciones indicaron que el trabajo es regular en satisfacción laboral. De manera similar, existe una correlación moderadamente positiva de cultura organizacional con la satisfacción laboral de profesores de educación primaria en la RED N° uno realizado por la UGEL de Ventanilla en 2017 (coeficiente de correlación = 0,461).

2.1.3. Antecedentes locales.

Según Anaya (2017) en este trabajo "*Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017*" Tiene diseño descriptivo correlacional, más que experimental,

con 50 profesores sirviendo como modelo. Dicha información se recogió con un método de encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Es determinar si hay relación de cultura organizacional con satisfacción laboral de profesores instituciones de educación básica en el Distrito de Santillana, 2017. Los datos han sido procesados utilizando el estadístico Tau b de Kendall incluido con SPSS versión 24.0 de IBM , obteniendo la siguiente conclusión de estudio: Hay relación existente muy significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral de profesores. Estos resultados son sustentados y corroborados con prueba estadística de Tau b de Kendall, la cual muestra sobre su coeficiente de correlación de 0.743, donde manifiesta un nivel moderado de correlación de cultura organizacional con satisfacción laboral de los docentes, y su nivel de significación es 0.0000.05.($tb = 0,743$; $p = 0,000 < 0,05$)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La cultura, aspecto determinante en toda organización

2.2.1.1. Definición

La comunidad o pueblo practica una cultura donde manifiesta la actuación de los individuos y organización.

Una definición de cultura es "ciertos principios, hábitos, usos y costumbres compartidos", junto con "códigos de interpretación", "políticas", "rutinas" y "objetivos" heredadas de los antepasados a nuevas generaciones. Antiguas generaciones intentan persuadir a las generaciones más jóvenes para que adopten sus códigos de comportamiento, pero encuentran resistencia y reacciones violentas, lo que lleva a cambios progresivos según el espacio y el tiempo. "Estos comportamientos comunes, códigos

compartidos y salidas del comportamiento se teorizan subconscientemente con ciertos principios de comportamiento". Todo ser humano actúa, interioriza y acumula elementos, normas y principios culturales a través de procesos de socialización y educación desde que nace. La explicación, paradigmas, reglamentos, los patrones de acciones, los principios con gama de comportamientos humanos compartidos son los que guían y sustentan (Chiavenato, 1999 p. 440).

Estos resultados producidos son el resultado de las influencias de diferentes variables como factor político, económico y legal, que logra manifestarse en la práctica de las diferentes culturas. Sus características socioculturales influyeron en el progreso y relación de categorías culturales, determinan de igual manera las actitudes básicas ante el trabajo. Las actitudes tienen una huella sobre la motivación y los horizontes de los seres humanos con afinidad, responsabilidad y uniones grupales, los objetivos se logran con la actuación de cada persona, institución o empresa. Siempre influye y condiciona la cultura en relaciones de los seres humanos con su recurso de comunicación. En conceptos generales, los líderes no solo representan elementos comunicativos que articulan en la institución, a su vez, generan circunstancias de aprendizaje, no solo el concepto, si no el líder observa la manera de conocer en base a su verdadero desempeño en la institución. Dichos procesos se centran de prácticas culturales y coinciden con formas de heterogeneidad al interior de las instituciones.

Teniendo en cuenta, "las organizaciones cuentan con equipos de responsables conformados por ciudadanos de diversas culturas, razas y

proceso de formación” (García, 2013, p. 147), de esta manera, la diversidad grupal es comprendida entre los miembros del grupo en cualquier característica que lleve a la percepción de que uno de ellos es diferente al resto. Como seres humanos tenemos cualidades únicas, una colección de semblantes relativamente estables que se encuentran permanentes quienes gobiernan como nos comportamos y nos interrelacionamos con otras personas. Cuando manifestamos de alguien con el término amigable, frenético, disoluto, moderado o provocador, estamos describiendo características de personas. La personalidad organizacional es a lo que nos referimos como cultura. (Robbins y Judge, 2005, p. 51)

2.2.1.2. Organización.

La vida humana se compone de un número infinito de interacciones y relaciones con otras personas de diferentes agrupaciones. Los individuos por característica son sociales e interactivos; Viven siempre interrelacionados en continuo compañerismo, tienen amistad con otros seres humanos. Debido a las dificultades inherentes, los seres racionales están predispuestos a encaminarse, coordinarse y guiarse unos a otros en la formación de organizaciones para lograr con éxito metas que la acción individual y aislada no sería capaz de lograr. Las organizaciones tienen un sistema de actividades que son deliberadamente coordinadas y planificadas por dos o más personas. La cooperación y la dirección son cruciales para la organización entre estos. Si existen seres humanos comunicativamente idóneos a coadyuvar dispuestos a colaborar y apoyarse en una acción

colectiva, a fin de lograr metas comunes de éxito.

Una fuerte propensión a apoyar una organización implica, sobre todo, la capacidad de ejercer control sobre el propio comportamiento en beneficio de la organización. Estar dispuesto a participar, contribuir y orientarse unos a otros a lo largo del tiempo, incluso dentro del mismo proyecto. Esto demuestra que el sistema de aportes totales es inestable porque los aportes de los afiliados a la organización varían significativamente de acuerdo a sus funciones no solo por las diferencias individuales de los afiliados sino también por el sistema de compensación que utiliza la organización para aumentar aportes de los miembros. (Chiavenato, Op. Cit., p. 6)

2.2.1.3. Cultura organizacional.

Para Chiavenato, (2009) Es posible mencionar sobre cultura organizacional como base en principios cooperados, valores culturales, las creencias grupales y la motivación en todos los aspectos del trabajo. Ser reconocido como un elemento crucial en el intercambio de conocimientos y comprender la relación entre aptitudes conjuntamente con asimilación de aprendizajes y la relación de estímulos de los participantes de la asociación, así como la fortaleza, la cooperación, la planificación y el compañerismo necesarios en ayudar al cambio. De igual forma Robbins (1996) menciona “Cultura organizacional precisa un método ordenado de acciones cooperados de personas que integran una asociación y logra diferenciar a un individuo de otro individuo.” (p. 681).

Todo lo destacado anteriormente sobre cultura organizacional de ninguna manera es un proceso notorio con mucha facilidad tampoco palpable, sin

embargo tiene gran ascendencia sobre los participantes de la institución donde comprendan, conozcan la circunstancia de trabajo donde pertenecen, temiendo el objetivo en lograr las metas. Teniendo a la palabra cultura organizacional evidencia todo camino de organización para aprender a conducir una institución.

Para Robbins (2010). Mientras menciona sobre cultura organizacional como valores, manuales, costumbres y manera de realizar actividades que sustentan la conducta de todo integrante de las instituciones. Estas acciones manifestadas que han aumentado con el pasar de los años en muchas organizaciones por lo cual dictan las acciones que deben tomarse dentro de ellas.

Como resultado, la cultura organizacional es una colección de creencias significativas acerca de las organizaciones, prácticas y metas compartidas por los miembros de la institución o, dicho de otra manera, un sistema importante de valores y creencias compartidas acerca de cómo funciona el mundo.

También creemos que la cultura de una organización puede ser difícil de definir para los observadores, por lo que es posible reconocerla de inmediato, al igual que la responsabilidad personal. Existen culturas tanto fuertes como débiles. Todos deben comprender y creer en las metas, prioridades y prácticas de la empresa para que exista una cultura sólida. Las características de una mala cultura son que los valores de los empleados difieren, hay confusión sobre las metas corporativas y cada día las cosas se vuelven más claras.

Para Amaru (2009) Cada grupo social necesita abordar dos cuestiones clave: la capacidad de los miembros para coexistir y su capacidad para adaptarse al mundo exterior. Esto incluye las interacciones y la supervivencia del grupo con otros grupos. Analizar la cultura, o la colección de experiencias, conocimientos y valores que se han desarrollado y transmitido a los nuevos miembros, es una forma de comprender como los grupos abordan estos temas. (p. 265)

2.2.1.4. Elementos de la Cultura Organizacional

Nos enfocamos en una serie de componentes cuando discutimos la cultura organizacional, incluidos, entre otros, valores, costumbres, dichos, historias y héroes.

- **Valores.** Representan creencias importantes sobre un curso de acción o un estado final de existencia, preferiblemente desde una perspectiva personal o comunitaria.
- **Costumbres.** Son prácticas o un conjunto de hechos que distinguen a un país o a una persona de otra.
- **Ritos.** Las series cotidianas de acciones que demuestran, reafirman las normas centrales de una estructura, los objetivos pertinentes y el personal esencial se denominan sucesión.
- **Historias.** En la mayoría de las empresas, las historias o anécdotas populares influyen en los acuerdos claves donde afectarán en lo posterior a toda institución de igual modo a la gerencia alta. Plasmar el teniendo en cuenta nuestro pasado en el presente es su principal función.
- **Héroes.** Son individuos que defienden, transmiten y perpetúan los valores de una cultura.

2.2.1.5. Características sobre cultura organizacional

Las maneras como las organizaciones ensayan a luchar dentro medio es un signo practicado con la cultura organizacional. Describe la forma específica en que funciona una organización mediante la combinación de teorías, creencias, conductas, actuaciones, tradiciones, leyendas, parábolas y entre otros pensamientos. Tomando la consideración a Luthans (2002). Se demuestra que existen 6 particularidades significativas entorno a cultura organizacional.

- **Formalidad en comportamientos observados.** La relación humano-humano se diferencia por una palabra natural, una terminología única con vivencias realizados de manera similar a los comportamientos.
- **Normas.** Están descritas en directrices de acciones del ser humano, habilidades del lugar de labor, normas, directrices, reglas que rigen como se deben realizar las cosas.
- **Valores dominantes.** Estos refieren a estándares donde las instituciones defiende para mantener, así como aquellos estándares que busca de sus miembros, teniendo en cuenta la efectividad del producto, la baja austeridad y aceptación en la efectividad productiva.
- **Filosofía.** Estas son políticas donde manifiestan en pensamientos sobre las maneras de como se debe alternar a los trabajadores o usuarios.
- **Reglas.** Son apuntes normados donde proponen pautas para comportamiento del ser humano dentro de la organización.
- **Valores dominantes.** Estos manifiestan patrones como base de una organización donde se espera que los integrantes coadyuven, sobre las

formas del producto, la baja austeridad y la alta eficiencia.

2.2.1.6. Clasificación de Cultura Organizacional.

Según Robbins y Judge (2005) mencionan sobre cultura organizacional de diferentes instituciones educativas pueden tener los siguientes niveles:

✓ **Cultura fuerte.** Cada valor central está fuertemente apoyado y fortalecido, y son ampliamente compartidos. El administrador debe poner interés por implementar medidas y conductas establecidas para dirigir los comportamientos en cada empleado de una organización (Robbins, 1996, p. 685-686).

✓ **Cultura débil.** Hay mucha pérdida de tiempo, el empleado no sabe por dónde iniciar, por eso es necesario la incorporación de normas y pautas formales que direccionen las acciones de los personales de una organización. (Robbins, 1996, p. 685-686)

2.2.1.7. Dimensiones de cultura organizacional

Teniendo en cuenta a Chiavenato

2.2.1.7.1. El comportamiento organizacional.

Está a cargo de las relaciones recíprocas, que se manifiestan en la influencia que todos ellos tienen sobre las organizaciones y las organizaciones que en ellas se desarrollan. Quiere decir, sobre comportamiento organizacional es aquel que ejemplifica las relaciones y predomios continuos de seres humanos con organizaciones. Esta área de comprensión es vital en cualquiera que necesite trabajar con instituciones, siempre teniendo en cuenta para motivar a otros o modificar las ya existentes, teniendo en cuenta el trabajo en ello o transformar en estas, lo importante es para

liderarlas. Sabiendo que comportamiento organizacional es un área que aparece como un círculo de muchas disciplinas de saberes que estudian los comportamientos humanos en diferente organización. Teniendo en cuenta su tesis se sigue mantenido, la organización, no se tiene que entender como entidades donde exhiben comportamientos específicos, manifestar que los individuos, equipos que utilizan y manifiestan sus actuaciones en ellas.

2.2.1.7.2. Actitudes

Las observaciones hacia las actitudes a partir del comportamiento organizacional pueden explicarse como un indicador aceptable de los trabajadores en su comportamiento que brindan información decisiva del comportamiento, para bien o para mal.

2.2.1.7.3. Variables culturales

Teniendo en cuenta la palabra cultura pensamos en la formas de traducir, demostrar y brindar respuestas al contexto, hacemos referencia a nuestramas actitudes y acciones teniendo en cuenta las dogmas y responsabilidades de motivación a las personas. En organizaciones nos enfrentamos con lo que convivimos con a las diferencias propias de una misma cultura, entre culturas distintas. La interpretación como fenómeno está presente en la diversidad cultural, una conducta puede ser interpretada de formas diferentes. Buscando formar, optimizar espacios en búsqueda de unión apoyado en la libertad y acomodación, para sacar ventaja de nuestra diversidad.

2.2.1.7.4. Variables del entorno

Los temas externos incluyen en la formación cultural de nuevos guías y

participantes de una organización, las estructuras fundadas en diferentes movimientos sociales y área geográfica donde operan .Además, apoyan las normas culturales de otros movimientos sociales donde actúa una organización.

2.2.1.7.5. Variables socioculturales

Es fundamental mencionar los elementos socioculturales ya que el lenguaje es sensible a las características sociales y culturales del hablante y de su interlocutor, y no hay una única forma de manifestar .Como resultado, la diversidad es una característica del lenguaje .Esta diversidad lingüística siempre está cambiando, y cada cambio resultará en destrucción social y cultural .De acuerdo con esto, el lenguaje puede expresarse a nivel cultural, coloquial, religioso y de argot.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

Cuando se trata sobre satisfacción laboral hacemos referencia al factor importante donde debe ser considerado periódicamente en cualquier empresa u organización porque permite la contratación de recursos humanos eficientes, efectivos, proactivos y satisfechos con acciones realizadas desde adentro de una organización donde cumplen principales catálogos de producción.

Teniendo en cuenta Newstrom y Davis (2003), conceptualiza sobre satisfacción laboral como el vínculo de emociones y pasiones positivas donde experimentan aquellos trabajadores en su labor. Se asocia a la conducta atractiva o a una pasión de aprecio o desdén hacia el objetivo. Satisfacción laboral está acompañado de los siguientes comportamientos en los

compañeros de actividad. Se asocia demostrando conducta carismática o una emoción de placer o fobia hacia algo. La satisfacción en su espacio de acción está ligada a los siguientes comportamientos en los empleados

- Responsabilidad organizacional.
- Entrega al trabajo
- Ánimos de trabajar
- Satisfacción laboral

Para los autores Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) conceptualizaron como satisfacción laboral " a que el grado donde el ser humano recibe acciones de sentimientos por su desempeño en su actividad diaria, ya sean buenos o malos" (p 118). La definición enfatiza las características de una práctica de satisfacción como una emoción positiva (agrado) o negativo (desagrado) así como el manifiesto de emociones que pueden tener diversos niveles de impetud en una o ambas direcciones.

De manera similar, Newstrom y Davis (2003) definen que satisfacción laboral "son vinculados a acciones y emociones positivas y negativas donde experimenta el trabajador dando resultado de su labor cotidiano" (p. 246). Esta amplia conceptualización o más profunda que el primero porque adjunta las emociones, de la misma manera que la primera menciona por lo tanto serian positivas (logros) o negativas (fracasos).

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), sobre satisfacción laboral menciona "cuando las personas tienen una actitud positiva hacia una actividad" (p. 121). Según los diferentes estudiosos describen sobre

satisfacción laboral en términos más generales que una acción o una emoción, porque es vista como un logro, con componentes cognitivos, afectivos y conductuales relacionados con el trabajo. Según Chiavenato (2009), “los sistemas de redistribución de los recursos humanos por lo tanto exigen ambientes de trabajo que respondan el cuidado de la vida y la prosperidad”, como resultado, deben eliminarse las condiciones insalubres y peligrosas” (p. 293). Como resultado, la satisfacción de los empleados se puede lograr si la dirección brinda y propone condiciones de trabajo que aseguren el bienestar en todos los aspectos. De ser valorados a ser tenidos en cuenta en las decisiones que se toman. Es fundamental crear las condiciones favorables para que el colaborador sienta que está trabajando en un ambiente seguro, con un entorno agradable y limpio y con materiales tecnológicos suficientes para cumplir con una meta trazada.

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral.

2.2.2.2.1. Satisfacción con el trabajo en si o reto del trabajo.

Según ciertos estudios, las características o perfiles laborales deben tener en cuenta la importancia del propio trabajo como determinante primario de la satisfacción laboral. Oldham y Hackman (1975). Robbins (1996) menciona de la misma manera este aspecto del desafío laboral. El trabajador prefiere o buscan trabajo donde permita desenvolverse con toda su competencias, características y experiencias, así como también les brinden autonomía y retroalimentación sobre cómo se están desempeñando. Esto incluye la práctica de un desafío moderado que proporcione al trabajador el placer y satisfacción. Es por esta razón que el

buen desempeño en el trabajo aumenta la satisfacción laboral al aumentar su libre acción, la autonomía, las diferentes de asignaciones autorreflexivas. También es importante tener en cuenta que las tareas difíciles pueden provocar frustración y sentimientos de fracaso en el lugar de trabajo, lo que reduce la satisfacción laboral.

2.2.2.2.2. Sistemas de recompensas justas

Según Robbins (2004), nos estamos refiriendo a la política de la organización y al sistema de pago por avance. El sistema tiene que ser percibido y entendido como una acción justa por los trabajadores para ver lo satisfecho que se encuentran con su salario; por ningún motivo se deben hacer concesiones y se deben cumplir las exigencias. Sobre la perspicacia en la igualdad se determina el paralelo social, sus necesidades y oportunidades de trabajo, las habilidades del individuo, las estrategias y las normas salariales institucionales.

2.2.2.2.3. Satisfacción con el salario

Según Robbins (2004), el honorario, bonos e premios es la recompensa la cual recibe el trabajador por ejecutar la actividad. Una buena insidencia de individuo y/o laboral mediante esta acción asegura buena satisfacción del empleado, donde ayuda y fortalece la organización en la obtención, mantenimiento y restauración de la potencia profesional productora. Diferentes tesis han puesto en evidencia sobre la remuneración de un trabajo es una de las características que es probable que sea la fuente de insatisfacción de los empleados.

2.2.2.2.4. Condiciones favorables del trabajo

Según Robbins (2004), los entornos de trabajo organizados son atractivos para el trabajador. Interesan mucho por su entorno del trabajador ya que les permite encontrar la felicidad individual donde facilita realizar un buen desempeño. Ambientes físicos equipados, bien organizado y bien diseñado, permitirá un mejor desempeño y satisfacción del individuo en el realizar sus objetivos establecidos.

2.2.2.2.5. Colegas que brinden apoyo

Como mencionan House y Mitchell (1974). El trabajo aborda la necesidad de interacción social. El comportamiento individual y el comportamiento de liderazgo son predictores y condicionantes importantes sobre satisfacción laboral. El individuo y/o trabajadores con guías más comprensibles, respetados demuestran alegrías sobre trabajadores con guías desinteresados, autocráticos o antipáticos con los trabajadores.

2.2.2.2.6. Rendimiento de los trabajadores.

Según Robbins (2004), "El individuo satisfecho es un individuo productor y exitoso", diferentes tesis apuntan sobre la buena producción que demuestra la satisfacción, en análisis actual se definieron en la conclusión de que una buena productividad incita a un rendimiento efectivo.

2.2.2.2.7. Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Según Robbins (2004), los ascensos y los avances brindan oportunidades para el crecimiento personal de los seres humanos, nos hacen ver y responsabilizarnos de nuestras acciones y mejoran los ingresos sociales del individuo. Podemos mencionar es crucial tener sentido de la justicia y

practicarlo en relación con la política de fortalecer organizaciones. Teniendo unas percepciones claras de la habilidad que sea igualitaria con libertad de prejuicios puede promover la realización humana.

2.2.2.2.8. Compatibilidad de personalidad y el puesto

Estamos de acuerdo con Holland (1978), quien ha actuado y averiguado el área, teniendo en cuenta el análisis obtenido, hay alto nivel manifestando acuerdo individual y ocupación, se traduce en mayor satisfacción, porque las personas y/o trabajadores poseen talentos y habilidades adecuadas para satisfacer necesidades del trabajo. Es casi verificable que los seres humanos y/o empleados con los talentos apropiados se desempeñen mejor en sus trabajos, tengan más éxito en su trabajo y reciban una mayor satisfacción (a través incentivo legal, reforzamiento y otras circunstancias de trabajo).

2.2.2.2.9. Rotación de Personal

Según Robbins (2004), consta de una realidad donde muestra características de relaciones personales en una satisfacción laboral. Teniendo en cuenta su nivel del desempeño del empleado y/o del trabajador es más importante para predecir la rotación que el nivel de satisfacción. Como resultado, el rendimiento en el trabajo mejora.

2.2.2.2.10. Ausentismo

Según Robbins (2004), cuando hablamos de ausentismo existe la afirmación de acción equivocada con la satisfacción, tanto una satisfacción conduce a la presencia como a la falta, los factores externos tienen una influencia directa.

2.2.2.2.11. Tardanzas, Robos, Violencia.

Estas acciones son causadas por estar despreciado, explotado, sobrecargado de trabajo y desgastado, o por ataques verbales o físicos en el centro de labor. Teniendo en cuenta sobre insatisfacción laboral, Robbins (2004) sugiere utilizar cuatro respuestas para explicar el comportamiento de un trabajador:

- **Salida.** Referido a la disolución de la organización, renuncia al empleo.
- **Expresión.** El enfoque activo y contractual busca mejorar las condiciones.
- **Lealtad.** Demostrar una actitud positiva, ser optimista sobre la mejora de las condiciones y tener fe en la administración para lograr el éxito.
- **Negligencia.** Demostrar positivamente que se deterioran las condiciones para hacer cualquier cosa, incluida la abstinencia total, es un gran error y una reducción del esfuerzo en las acciones.

2.2.2.2.12. Liderazgo

Para Amorós (2007), el término de liderazgo contiene etapas de predominio; por este concepto, se define puesto que las capacidades influyen sobre los demás en búsqueda que lleguen a los objetivos. El liderazgo conceptualiza como la actividad de gobernar, guiar, orientar y dirigir su trabajo de los diferentes integrantes de las organizaciones y tratar de relacionar con todos. El liderazgo tiene implicaciones significativas en la práctica.

- Término uno, el liderazgo también se relaciona con otros individuos

como trabajadores o partidarios. Aquellos participantes del conjunto teniendo y poniéndose de acuerdo a su energía para acatar las dictámenes y el reglamento del quien guía. Socorren al ubicar la situación y el desarrollo sapiente de quien guía y viabilizan para que suceda el causa del líder; sin ello, no ocurriera orientaciones, ordenar o guiar, las condiciones de un líder estarían sobresaliente.

- Segundo término, sobre liderazgo profesa una repartición diversa del dominio de líderes con otros órganos de los equipos. El participante en los diferentes grupos no necesitan de poderío si no realizan formas de liderazgo, y lo realizan en las acciones de los grupos de diferentes formas. A un que, por norma ordinario, el guía será aquella persona quien tenga un sentido común en la resolución de problemas.
- Termino tres, como sabemos el liderazgo tiene una capacidad de utilizar en distintas maneras la autoridad para mediar sobre la conducta del resto.

2.3. Bases conceptuales

Calidad educativa. Es el nivel asignado sobre el asunto o tarea educativa en conceptos relativos de excelencia.

Capacitación. Aptitud que tiene una persona en actualizarse para llevar a cabo un trabajo con éxito. Actividades en conjunto donde el proyecto es fortalecer su desenvolvimiento actual o perfeccionamiento para posteriores trabajos del ser humano.

Educación. Formación integral del ser humano.

Efectividad. Es la asertividad en el momento de lo organizado hacia objetivos planificados. Muestra un contenido administrativo de satisfacción sobre demandas buscadas por la población reflejando la asertividad de consultas a las interpelaciones de la compañía.

Eficacia. Es la capacidad para realizar correctamente en la ejecución de la cosas. Capacidad para determinar los objetivos de manera apropiada.

Eficiencia. Significa realizar con exactitud ciertas acciones, cabalmente. Capacidad acciones del talento humano usando estrategias para conseguir las metas de una institución.

Liderazgo transformacional. Se considera la necesidad de cambios radicales en valores para buscar personas con visiones esplendidas de progreso, fortalecer un ambiente social y la práctica de cultura organizacional para afrontar nuevos retos.

Gestión educativa. Toda capacidad de planificar acciones para obtener aspectos deseados, enfatizando arreglos institucionales educativos respecto de los recursos físicos y de los procesos administrativos.

Gestión institucional. Acción conjunta y articulada de funciones para la buena dirección en los centros educativos, realizado con el objetivo de buscar instituciones adecuadas.

Gestión. Son conjuntos de gestiones planificadas a lograr grandes objetivos. Formación y búsqueda de los patrimonios de diversas personas o conjunto y disposición para recoger las respuestas deseadas.

Liderazgo. Es un proceso de dirección al equipo de seres humanos en una rotunda orientación por búsqueda de lograr objetivos.

Organización. Busca métodos trazados en conseguir metas positivas y objetivos claros.

Servicio educativo. Son actividades educativas que buscan una educación integral y buscar permanente el apoyo, complementar y profundizar la escolaridad, facilitar la inserción de jóvenes y adultos al mundo laboral y fortalecer formación de profesionales o técnicos.

La toma de decisiones. Causa donde se precisa una trabajo consignada a enfrentar un entorno de la problemática o producir una ocasión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi. Hay una relación significativa de la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Hay una relación significativa de cultura organizacional y reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.
- Hay una relación de cultura organizacional significativamente al sistema de recompensas justas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.
- Hay una relación de cultura organizacional se relaciona significativamente con condiciones favorables de trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.
- Hay una relación significativa de cultura organizacional y colegas que brindan apoyo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

3.1.3. Hipótesis nula

Ho. No hay relación significativa de cultura organizacional con la satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

3.2. Variables

3.2.1. Variable X: Cultura organizacional.

Según Chiavenato, (2009). Menciona que cada ser humano tiene su propia cultura, las organizaciones priorizan practicar culturas corporativas específicas. El paso número uno es comprender y reconocer una organización es comprender su cultura. Es estar relacionado a la empresa, trabajar, organizar eventos y realizar una carrera significa absorber su cultura organizacional o filosofía corporativa. Las preguntas explícitas sobre la forma en que las personas se conectan, las actitudes prevalecientes, las suposiciones subyacentes, los anhelos y las interacciones interpersonales se encuentran ligados a cultura organizacional.

3.2.2. Variable Y: Satisfacción laboral

Según Robbins, (1988) Así, la satisfacción laboral está vinculado a actitudes usuales de los personas hacia su labor. Las personas que están muy satisfechas con su puesto demuestran una actitud positiva hacia él, las personas insatisfechas muestran una actitud negativa. Cuando los seres humanos manifiestan los compromisos de todo trabajador, en su totalidad refieren al término satisfacción laboral; habituado a utilizar la expresión o demás equitativamente.

3.3. Operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
Variable 1: Cultura Organizacional	Según Chiavenato, (2009). Menciona que cada ser humano tiene su propia cultura, las organizaciones priorizan practicar culturas corporativas específicas. El paso número uno es comprender y reconocer una organización es comprender su cultura. Es estar relacionado a la empresa, trabajar, organizar eventos y realizar una carrera significa absorber su cultura organizacional o filosofía corporativa. Las preguntas explícitas sobre la forma en que las personas se conectan, las actitudes prevalecientes, las suposiciones subyacentes, los anhelos y las interacciones interpersonales se vuelven se encuentran ligados a cultura organizacional.	Se utilizara un cuestionario de encuesta utilizando 20 ítems	Comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo	Motivación Productividad Ética Compromiso	Nunca Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Siempre
			Actitudes	Trabajo Tiempo Materialismo Individualismo Cambio	
			Variables culturales	Valores Normas Creencias	
			Variables del entorno	Sistema económico Sistema político Sistema legal Tecnología	
			Variables socioculturales	Religión Educación Idioma	
Variable 2: Satisfacción Laboral	Según Robbins, (1988) Así, la satisfacción laboral está vinculado a actitudes usuales de los personas hacia su labor. Las personas que están muy satisfechas con su puesto demuestran una actitud positiva hacia él, las personas insatisfechas muestran una actitud negativa. Cuando los seres humanos hablan de las actitudes de los trabajadores, en su totalidad se refieren a la satisfacción laboral; habituado a utilizar la expresión o demás equitativamente.	Se utilizara una ficha de observación que consta de 20 ítems.	Reto del trabajo	Autonomía Retroalimentación del puesto mismo	Total acuerdo
			Sistema de recompensas justas	Salario Políticas de ascenso	De acuerdo Indeciso
			Condiciones favorables de trabajo	Ambiente físico. Clima organizacional	En desacuerdo Total desacuerdo
			Colegas que brindan apoyo	Satisfacción con la supervisión. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	

3.4. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es fundamental en tanto indaga descubrir los códigos o nociones fundamentales que constituyen los puntos de apoyo para abordar las alternativas de solución. Según Sánchez y Reyes

(2015, p. 36), dichos estudios están correlacionados, incluso determinando el grado de correlación entre las variables de investigación (cultura organizacional y satisfacción laboral). Está centrado en tipo "descriptivo" cuando manifiesta particularidades sobre cultura organizacional con satisfacción laboral.

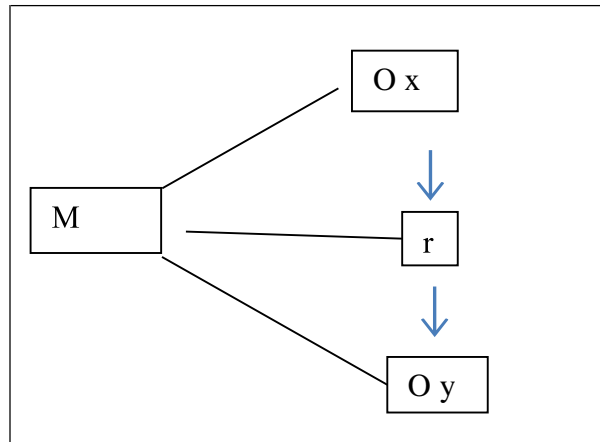
3.5. Metodología.

Este trabajo se realizó con el método hipotético – deductivo. La investigación fue recogida sin cambiar el ambiente en un solo corte de tiempo. A partir de esta se recogió la información acerca de la conducta, cualidades y otras particularidades de la muestra en estudio, contexto que nos accedió señalar las relaciones entre los docentes, las autoridades, estudiantes y cultura organizacional al que responden.

3.6. Diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2006) Este trabajo representa a un tipo básica no experimental, donde no hay manipulación activa de su variable. Es la manera de ver fenómenos como lo que es en su realidad natural para así analizarlos. Teniendo la tendencia sobre dicha “investigación sobre todo en lo que será afrontada y tratada de variables estadísticamente por ende es una investigación cuantitativa; porque analiza y describe las variables de estudio” (p, 63).

Para Morán y Alvarado, (2010) Esta investigación tiene un corte transversal, se encargan de recoger datos en un único momento.



Dónde:

M: Muestra de la investigación

OX: Observación de la variable **X**

OY: Observación de la variable **Y**

r: Grado de relación entre ambas variables

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Una vez definida la unidad muestra representativa, se delimitará la población a estudiar y donde se generalizarán los resultados. Por tanto, población se refiere al contiguo de muestras e inseparables asuntos que se ajustan al orden de descripciones. (Sánchez y Reyes, 2006, p. 95).

Los sujetos de investigación consistieron en instructores, personal docente y administrativo de 6 instituciones teniendo 66 trabajadores de diferentes instituciones educativas públicas del distrito Cangallo-Ayacucho.

3.7.2. Muestra

Es todo subconjunto de la selección de una población por eso demuestran las particularidades de una población. “Especifican sobre el termino de muestra como propiedad del subconjunto de una población. Decimos es una unidad en sus

particularidades a la cual conocemos como población” (Hernandez y otros, 2010, p. 174). La muestra de la investigación es de forma probabilística, conformado en un total de 44 profesores de los diferentes niveles de atención.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas de recolección de datos.

Teniendo en cuenta sobre evaluación de nuestra primera variable de investigación: cultura organizacional, lo realizamos con la técnica llamada encuesta por lo tanto utilizamos como instrumento: cuestionario de la encuesta, encaminada a los docentes que accedieron a la muestra. En cambio al momento de la evaluación de satisfacción laboral docente utilizamos como técnica una encuesta direccionada al docente integrante de dicha muestra del estudio. Instrumento utilizado es el cuestionario de la encuesta.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

Como prueba de validez y confiabilidad en los instrumentos lo realizaron con una evaluación de especialistas. Su selección sobre el grado eficacia se utilizó con el Coeficiente de Holsti (C), teniendo como resultado global r de 1.00 que muestra de los mencionados instrumentos son dados permitidos y aplicables. El formulario referencial es la siguiente:

$$C = 5M / (n_1 + n_2 + n_3 + n_4 + n_5)$$

Donde:

3 = Cantidad de expertos

M = Cantidad de coincidencias entre expertos

n_1 = Cantidad de observaciones del observador 1

n_2 = Cantidad de observaciones del observador 2

n_3 = Cantidad de observaciones del observador 3

3.10. Técnica de procesamiento de datos

Este trabajo de investigación usará una estadística descriptiva e inferencial. Al momento de realizar la prueba de hipótesis acudirá al estadígrafo Rho de Spearman. Dichos datos son procesados con el SPSS 21. El estadígrafo de diferencia de hipótesis estuvo en relación a un óptimo educativo definido arbitrariamente como una situación ideal, donde todas las variables logran su funcionalidad plena. Una significación mayor a 5 puntos indica que las dimensiones consideradas tienen un valor aceptable en un espacio educativo según la percepción de la muestra. Si la significación resulta menor de 5 puntos, indica, que la percepción de los resultados de las dimensiones son deficitarias; por tanto, son susceptibles a ser cuestionadas en su validez.

3.11. Aspectos éticos

Según González (2002) esta investigación inspecciona la particularidad de los individuos participantes, así como también el consentimiento informado, traducción del idioma quechua y la autorización de los representantes de las instituciones. Finalmente, toda información documental que sea facilitada al investigador le será devuelta, garantizando la privacidad y la reserva de identidad de las informantes, a no ser que autoricen lo contrario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de nivel descriptivo

Tabla N° 1

*Nivel de reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de
Cangallo, Ayacucho – 2019*

Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	11,4
De acuerdo	22	50,0
Total acuerdo	17	38,6
Total	44	100,0

Los datos expuestos en la tabla N° 1: demuestran que el 50,0 % (22) de docentes expresan su acuerdo con las condiciones y reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 2

Nivel sobre sistema de recompensa en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

Recompensa	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	13	29,5
En desacuerdo	14	31,8
Indeciso	1	2,3
De acuerdo	14	31,8
Total acuerdo	2	4,5
Total	44	100,0

Según el cuadro de datos que se observa en dicha tabla N° 2: demuestran que el 31,8 % (14) con tendencia al 29,5% (13) de docentes expresan su desacuerdo con el sistema de recompensas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 3

Nivel sobre condiciones favorables para el trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

Condiciones	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	10	22,7
En desacuerdo	17	38,6
Indeciso	3	6,8
De acuerdo	11	25,0
Total acuerdo	3	6,8
Total	44	100,0

Teniendo en cuenta a los datos que se presenta en la tabla N° 3: permite ver que el mayor porcentaje de docentes es el 38,6% (17) expresan su desacuerdo con las condiciones favorables para el trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 4*Nivel sobre apoyo que brindan los colegas en las Instituciones Educativas**Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019*

Apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	1	2,3
En desacuerdo	7	15,9
Indeciso	2	4,5
De acuerdo	25	56,8
Total acuerdo	9	20,5
Total	44	100,0

Teniendo en cuenta los datos obtenidos en dicha tabla N° 4 nos muestra que 56,8% (25) de docentes expresan su acuerdo con el apoyo que brindan los colegas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 5*Nivel sobre satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas**Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019*

Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	1	2,3
En desacuerdo	6	13,6
Indeciso	2	4,5
De acuerdo	28	63,6
Total acuerdo	7	15,9
Total	44	100,0

Según el cuadro que nos presentan en la tabla N° 5: se observa que el 63,6 % (28) de docentes expresan su acuerdo y se sienten satisfechos laboralmente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 6

*Nivel sobre cultura organizacional en las Instituciones Educativas
Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019*

Cultura	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4,5
Algunas veces	8	18,2
Frecuentemente	16	36,4
Siempre	18	40,9
Total	44	100,0

Teniendo en cuenta el cuadro que se presentan en la tabla N° 6: nos permite observar que 40,9 % (18) de docentes menciona que siempre hay un buen nivel de cultura organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 7

*Contraste entre las variables la cultura organizacional y satisfacción laboral docente
en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.*

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total acuerdo	TOTAL
		Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo		
CULTURA	Nunca	0	1	0	1	0	2
		0,0%	2,3%	0,0%	2,3%	0,0%	4,5%
	Algunas veces	0	1	1	5	1	8
		0,0%	2,3%	2,3%	11,4%	2,3%	18,2%
	Frecuentemente	0	2	1	10	3	16
		0,0%	4,5%	2,3%	22,7%	6,8%	36,4%
	Siempre	1	2	0	12	3	18
		2,3%	4,5%	0,0%	27,3%	6,8%	40,9%
TOTAL	1	6	2	28	7	44	
	2,3%	13,6%	4,5%	63,6%	15,9%	100,0%	

La tabla de contraste N° 7, de acuerdo en su variable sobre cultura organizacional, podemos decir mayor proporción de docentes equivale un 40.9% (18) mencionando que siempre hay un buen nivel sobre cultura organizacional en las instituciones; igual forma para las variable de satisfacción laboral docente, equivalente a 63.6% (28) Porcentaje de la mayoría de los docentes que dijeron estar de acuerdo y sentir satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas del distrito de Cangallo de Ayacucho. 2019.

Tabla N° 8

Contraste entre las variables sobre cultura organizacional con reto al trabajo docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

		RETO AL TRABAJO			TOTAL
		En desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo	
CULTURA	Nunca	1 2,3%	1 2,3%	0 0,0%	2 4,5%
	Algunas veces	2 4,5%	2 4,5%	4 9,1%	8 18,2%
	Frecuentemente	0 0,0%	9 20,5%	7 15,9%	16 36,4%
	Siempre	2 4,5%	10 22,7%	6 13,6%	18 40,9%
	TOTAL	5 11,4%	22 50,0%	17 38,6%	44 100,0%

En esta tabla de contraste N° 8: teniendo en cuenta su variable cultura organizacional, podemos ver sobre su mayor porcentaje de docentes equivale un 40,9 % (18) dicen que siempre hay un buen nivel de cultura organizacional en diferentes instituciones; por otro lado, en relación con la dimensión reto al trabajo, el porcentaje mayoritario de docentes que equivale al 50,00% (22) manifiestan su acuerdo con el reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 9*Contraste entre las variables la cultura organizacional y sistema de recompensa en las Instituciones**Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.*

		SISTEMA DE RECOMPENSAS JUSTAS					TOTAL
		Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	
CULTURA	Nunca	1 2,3%	1 2,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 4,5%
	Algunas veces	4 9,1%	2 4,5%	0 0,0%	2 4,5%	0 0,0%	8 18,2%
	Frecuentemente	3 6,8%	3 6,8%	1 2,3%	8 18,2%	1 2,3%	16 36,4%
	Siempre	5 11,4%	8 18,2%	0 0,0%	4 9,1%	1 2,3%	18 40,9%
	TOTAL	13 29,5%	14 31,8%	1 2,3%	14 31,8%	2 4,5%	44 100,0%

Según esta tabla N° 9: el contraste, respecto sobre su variable cultura organizacional, podemos ver su mayor porcentaje en docentes equivale un 40,90 % (18) mencionan que siempre hay buen nivel en cultura organizacional en las instituciones; por otro lado, en relación con la dimensión sistema de recompensa, el porcentaje mayoritario de docentes que equivale al 31,8% (14) expresan su desacuerdo con tendencia a total desacuerdo, expresado en un 29,5% (13) docentes expresan su total desacuerdo con el sistema de recompensas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 10

Contraste entre las variables la cultura organizacional y condiciones favorables para el trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

		CONDICIONES FAVORABLES AL TRABAJO					
		Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	TOTAL
CULTURA	Nunca	0	1	0	1	0	2
		0,0%	2,3%	0,0%	2,3%	0,0%	4,5%
	Algunas veces	1	3	2	1	1	8
		2,3%	6,8%	4,5%	2,3%	2,3%	18,2%
	Frecuente mente	4	6	1	4	1	16
	9,1%	13,6%	2,3%	9,1%	2,3%	36,4%	
	Siempre	5	7	0	5	1	18
		11,4%	15,9%	0,0%	11,4%	2,3%	40,9%
TOTAL		10	17	3	11	3	44
		22,7%	38,6%	6,8%	25,0%	6,8%	100,0%

Según esta tabla N° 10: de contraste, respecto sobre su variable cultura organizacional, podemos ver su mayor porcentaje en docentes equivale un 40,90 % (18) manifiestan que siempre hay buen nivel de cultura organizacional en las instituciones; por otro lado, en relación con la dimensión condiciones favorables para el trabajo, su porcentaje mayoritario de docentes es 38,6 % (17) expresan su desacuerdo con las condiciones favorables para el trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

Tabla N° 11

Contraste sobre las variables la cultura organizacional y apoyo que brindan los colegas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

		COLEGAS QUE BRINDAN APOYO				Total acuerdo	TOTAL
		Total desacuerdo	En desacuerdo	Indecis o	De acuerdo		
CULTURA	Nunca	0 0,0%	1 2,3%	0 0,0%	1 2,3%	0 0,0%	2 4,5%
	Algunas veces	0 0,0%	2 4,5%	1 2,3%	4 9,1%	1 2,3%	8 18,2%
	Frecuentem ente	0 0,0%	2 4,5%	1 2,3%	10 22,7%	3 6,8%	16 36,4%
	Siempre	1 2,3%	2 4,5%	0 0,0%	10 22,7%	5 11,4%	18 40,9%
	TOTAL	1 2,3%	7 15,9%	2 4,5%	25 56,8%	9 20,5%	44 100,0%

De acuerdo a la tabla N° 11: de contraste, respecto sobre su variable cultura organizacional, permite observar el mayor porcentaje de docentes que equivale al 40,9% (18) manifiestan que siempre existe buen nivel en cultura organizacional en instituciones; por otro lado, en relación con la dimensión apoyo que brindan los colegas, el porcentaje mayoritario de docentes que equivale al 56,8 % (25) expresan su acuerdo con el apoyo que brindan los colegas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho 2019.

4.2. Resultados en nivel inferencial

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla N° 12

Prueba de correlación e hipótesis en variables cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

		Trabajo	Recompensa	Condiciones	Apoyo	Satisfacción
Trabajo	*Correlación	--	--	--	--	--
	**Sig.	--	--	--	--	--
Recompensa	*Correlación	-,059	--	--	--	--
	**Sig.	,705	--	--	--	--
Condiciones	*Correlación	-,353	,203	--	--	--
	**Sig.	,019	,187	--	--	--
Apoyo	*Correlación	,301	,094	-,158	--	--
	**Sig.	,047	,545	,306	--	--
Satisfacción	*Correlación	,153	,200	,094	,757	--
	**Sig.	,323	,194	,545	,000	--
Cultura	correlación	,015	,068	,121	,209	,098
	Sig.	,922	,663	,434	,174	,525

Nota: * Prueba de correlación hallada mediante el estadígrafo Rho de Spearman

** $p < 0,05$ se acepta H_a .

$p > 0,0$ se acepta H_o .

4.2.1.1. Prueba de hipótesis general

a). Sistema de hipótesis

H_o: No hay relación significativa en cultura organizacional con satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

H_a: Hay relación significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho - 2019.

a). Resultados

Los datos demostrados en variable cultura organizacional con satisfacción laboral no hace ver el valor semejante a 0,098, donde demuestra un nivel baja en correlación, y nivel de significancia semejante a 0.525, donde es mayor a 0.05, con esta deducción admite objetar su hipótesis alterna y admitir la nula; por lo tanto concluye la no existencia de relación significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

4.2.1.2. Prueba de primera hipótesis específica

a). Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa de cultura organizacional con reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

Ha: Existe relación significativa de cultura organizacional con reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

a. Resultados

Los resultados mostrados sobre la variable cultura organizacional y reto al trabajo permiten observar que arrojó un valor similar a 0,015, que refleja un nivel baja de correlación, y el nivel de significancia semejante a 0.922, donde es mayor a 0.05, respuesta que consiente en negar la hipótesis alterna y admitir la nula; por lo tanto concluye que no existe relación significativa de cultura organizacional con reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

4.2.1.3. Prueba de segunda hipótesis específica

b). Sistema de hipótesis

Ho: La cultura organizacional no tiene relación significativamente con sistema de recompensas justas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con sistema de recompensas justas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

b). Resultados

Los resultados mostrados sobre la variable cultura organizacional y sistema de recompensas justas nos hacen ver que arrojó un valor semejante a 0,068, que hace notar un nivel baja de correlación y un nivel de significancia parecido a 0.663, donde es mayor a 0.05, esta respuesta nos hace negar la hipótesis alterna y admitir la nula; por lo tanto concluye sobre cultura organizacional no se relaciona significativamente con sistema de recompensas justas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019

4.2.1.4. Prueba de tercera hipótesis específica

c). Sistema de hipótesis

Ho: La cultura organizacional no tiene ninguna relación significativamente con condiciones favorables de trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con condiciones favorables de trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

c). Resultados

Los resultados mostrados sobre la variable cultura organizacional y condiciones favorables de trabajo al ver las respuestas tiene un valor semejante a 0,121, donde manifiesta un nivel baja de correlación, y un nivel de significancia parecido a 0.434, donde es mayor a 0.05, respuesta donde accede a negar la hipótesis alterna y aceptar la nula; donde concluye sobre cultura organizacional no se relaciona significativamente con condiciones favorables de trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

4.2.1.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

d). Sistema de hipótesis

Ho: No hay relación significativa de cultura organizacional con colegas que brindan apoyo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

Ha: Hay una relación significativa de cultura organizacional con colegas que brindan apoyo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

d). Resultados

Los resultados mostrados sobre la variable cultura organizacional y colegas que brindan apoyo acceden a observar las respuestas con un valor semejante a 0,209, donde demuestra nivel baja en correlación, y un nivel de significancia semejante a 0.174, donde es mayor a 0.05, respuesta que admite negar la hipótesis alterna y admitir la nula; Donde llega a la siguiente conclusión que no hay relación significativa de cultura organizacional con colegas que brindan apoyo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de

Cangallo, Ayacucho – 2019.

4.3. DISCUSIÓN

Este trabajo se fundamenta, con afinidad a la cultura organizacional sobre Chiavenato, (2009) quien menciona sobre cultura organizacional como características donde las normas inconsecuentes no escritas que guían el comportamiento cotidiano de los integrantes de la organización y guían sus labores para lograr los principios de diferentes organizaciones. Son conjuntos de experiencias plasmadas mediante reglas, valores, cualidades y posibilidades unificadas por todos los integrantes de una organización. Cultura organizacional visiona la mentalidad dominante en los trabajadores de la institución. De igual modo, teniendo en cuenta la relación con satisfacción laboral docente, se sustenta en Davis y Newstrom (2003), quienes puntualizan sobre satisfacción laboral como unidades de pasiones y emociones prósperas con que los empleados observan su labor. Tiene relación con una cualidad afectiva o una emoción de satisfacción o negación relativa hacia algo.

Con estas definiciones, esta investigación asume como objetivo conocer la relación de cultura organizacional con satisfacción laboral de las instituciones educativas públicas de la región Ayacucho y la satisfacción laboral docente-2019.

Los resultados hallados de este proceso nos permite llegar a la siguiente conclusión, Sobre su hipótesis general, no hay relación significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019. En estudios similares desarrollado por Anaya (2017) en su tesis “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017” donde hallaron

resultados opuestos al concluido en el presente trabajo y concluyen que hay una relación directa de la cultura organizacional con satisfacción laboral, estas variables caminan juntos en conseguir que el trabajador integre como fracción esencial de la organización, donde se manifieste competencia para conseguir la misión y visión institucional.

A la luz de estos resultados, podemos sostener que este caso presente de investigación, teniendo en cuenta variables cultura organizacional con satisfacción laboral docente, se realizan de modo independiente, nos dice que no guardan relación entre estas variables; probablemente consten elementos influyentes para la obtención de estos resultados, que en este caso no es materia de indagación.

En relación a las hipótesis específicas, similares resultados se obtuvieron, de ahí que se concluyen que no hay relación significativa entre cultura organizacional y el reto al trabajo, con el sistema de recompensas justas, con las condiciones favorables de trabajo y con colegas que brindan apoyo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019.

Estos resultados, al igual que en el de la hipótesis general, es opuesta a los resultados hallados en trabajos similares como el Ruiz (2017) realizó su tesis: “Cultura organizacional con satisfacción laboral de los docentes de educación inicial. Rímac – 2017”. Donde llega a la conclusión que hay relación de cultura organizacional con satisfacción laboral de docentes. Resultado, como precisamos, de manera opuesta la información recogida de esta tesis, lo cual permite decir que la cultura organizacional se desenvuelve de manera autónoma; asimismo, las dimensiones: reto al trabajo, el sistema de recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo y colegas que brindan apoyo, no tienen relación en su desarrollo con la cultura organizacional, vale decir que

se desarrolla de manera independiente.

Para concluir, considero que las deducciones obtenidos en la investigación ponen en evidencia que es fundamental que en una institución se cuente con una cultura organizacional adecuada, puesto que esto permite la generación de un buen nivel de satisfacción laboral, debido a que en las investigaciones anteriores se evidencian esta realidad; consecuentemente, los directores de las instituciones objeto de la presente investigación requieren analizar y reorientar su gestión educativa que permita el logro positivo en estas diferentes variables de analisis.

Últimamente, consideramos sobre los resultados obtenidos en dicha investigación ponen en evidencia que es fundamental que en diferentes instituciones se cuente con la buena cultura organizacional adecuada, puesto que esto permite la generación de un buen nivel de satisfacción laboral, debido a que en las investigaciones anteriores se evidencian esta realidad; consecuentemente, los directores de las instituciones objeto de la presente investigación requieren analizar y reorientar su gestión educativa que permita el logro positivo en las diferentes variables.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos con el estadígrafo Rho de Spearman nos permite llegar a la siguiente conclusión que no existe relación significativa de cultura organizacional con satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019. (Rho =0,098;P= 0,525>0,05).
2. Las repuestas hallados estadísticamente mediante el uso de estadígrafo Rho de Spearman permiten concluir: no hay relación significativa cultura organizacional con reto al trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019. (Rho =0,015;P= 0,922>0,05).
3. Las respuestas hallados mediante el uso de estadígrafo Rho de Spearman permite concluir: no hay relación significativa de cultura organizacional con sistemas de recompensas justas en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019. (Rho=0,068;P= 0,663>0,05).
4. De acuerdo a los respuestas hallados con el estadígrafo Rho de Spearman podemos decir que la cultura organizacional no se relaciona significativamente con condiciones favorables de trabajo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019. (Rho=0,121;P= 0,434>0,05).
5. Las respuestas encontradas con el estadígrafo Rho de Spearman podemos decir que no existe relación significativa de cultura organizacional con colegas que brindan apoyo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019. (Rho=0,209;P= 0,174>0,05).

RECOMENDACIONES

1. Directores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho.
Promover espacios de diálogo que permite mejorar los niveles sobre cultura organizacional en sus correspondientes instituciones educativas.
2. Todos los directores en diferentes Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho.
Contribuir sustancialmente en mejorar el nivel de satisfacción laboral en sus instituciones educativas con el propósito de enaltecer la eficacia académica.
3. Al director y unidad jerárquica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo impulsar, desarrollar talleres que consientan mejorar niveles sobre cultura organizacional en diferentes instituciones educativas de su jurisdicción.
4. Todos los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, progresar la investigación sobre este tema en muestras que incluyan poblaciones amplias con la finalidad de conocer de manera objetiva la situación real sobre este tema que permita tomar las medidas correctivas del caso.

REFERENCIAS

- Amoros, E. (2007) *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. [Libro] <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/75.htm>
- Anaya, N. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana*. Huanta.
- Arratia, A. (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. [Tesis de maestría] Repositorio de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cuaquira, F. (2016) *Cultura organizacional y motivación laboral docente de la escuela profesional de educación secundaria UNA-2014*. [Tesis de maestría] Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6248/EPG814-00814-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de recursos humanos*. [Texto académico] Universidad para la Cooperación Internacional. [ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chung, V. (2017) *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. [Tesis Doctoral] Repositorio de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/733/V%C3%ADctor_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1

García, M. (2013) *La caracterización de la cultura escolar de una Escuela Normal a través de sus normativas, ceremonias y valores*. [Tesis doctoral] Repositorio de la Universidad Jesuita de Guadalajara.

https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/1212/Tesis_III_Mar%C3%ADa_L_Garc%C3%ADa.pdf?sequence=2

Gibson, L.; Ivancevich, A. y Donnelly, K. (2001) *Las Organizaciones Comportamiento, Estructura y Procesos*. [Libro]

<https://es.scribd.com/doc/237771751/Gibson-Ivancevich-Donnelly-Las-Organizaciones-Comportamiento-Estructura-y-Procesos>

González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. [Artículo]. *Revista Ibero Americana de Investigación* N° 029.

<http://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. [Libro] México: McGraw Hill.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Holland, J. (1978). *La elección vocacional. Teoría de las carreras*. [Libro] Editorial Trillas: México. <https://psicologiyamente.com/personalidad/modelo-tipologico-holland>

House, R. y Mitchell, TR. (1974). Teoría del liderazgo camino-meta. [Artículo científico] *Negocios contemporáneos*, N° 3. <http://www.sciepub.com/reference/205263>

Lezama, L. y Ruiz, S. (2009) *El sistema cultural y socio cultural en la cultura organizacional*.

[Artículo] Repositorio de la Universidad Veracruzana.

<https://www.uv.mx/psicologia/files/2013/06/El-Sistema-Cultural.pdf>

Newstron, J.W. y K. Davis (2003). *Organizational behavior. Human behavior at work*. [Libro]

Londres: McGraw-Hill. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v58n2/v58n2a3.pdf>

Panta, L. A. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo* [Tesis]

Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/157>

Pérez, J. (1999) *Valores en la cultura empresarial*. Ed. Mc Graw Hill.

[https://www.monografias.com/trabajos94/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional-](https://www.monografias.com/trabajos94/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional-Funcion-it-y-gc/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional-funcion-it-y-gc2.shtml)

[Funcion-it-y-gc/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional-funcion-it-y-gc2.shtml](https://www.monografias.com/trabajos94/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional-Funcion-it-y-gc/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional-funcion-it-y-gc2.shtml)

Polanco, C. (2014) *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de*

Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. [Tesis de maestría] Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

[https://studylib.es/doc/7399054/el-clima-y-la-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-los-as--
Docentes-de...](https://studylib.es/doc/7399054/el-clima-y-la-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-los-as--Docentes-de...)

Raimondi, S. (2017) *Implicancias de la Cultura Organizacional en la retención de empleados repatriados*. [Tesis de Maestría] Repositorio de la Universidad de Buenos Aires.

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0573_RaimondiSM.pdf

Robbins, S. (1996) *La cultura organizacional*. 7ma.edición. [Libro] México: Pearson

Robins, J. y Judge, R.(2005) *Comportamiento Organizacional*. [Libro] México: Pearson

<https://tuliderinterior.wordpress.com/category/robins-y-judge/>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación científica*. [Libro]

Bussines suport. Aneth. <http://www.urp.edu.pe/pdf/psicologia/publicacion-02.pdf>

Vallejo, S. (2010). “*Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede Dirección Regional de Salud de Ayacucho*. Ayacucho

Ventura, Z. (2012) *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. [Tesis de Maestría].

Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4734/VENTURA_CA_STILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zuñiga, M. (2019) *Cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes monitores de los centros rurales de formación en alternancia de la región Arequipa*. [Tesis de Maestría] Repositorio de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4131/TM%20AD-Gp%204886%20Z1%20%20Zu%c3%b1iga%20Pati%c3%b1o%20Michelly%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACION: GESTIÓN EDUCACIONAL

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimado docente, la encuesta tiene por finalidad determinar la Cultura organizacional en las instituciones educativas Publicas del distrito de Cangallo del departamento de Ayacucho. En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración:

1. Nunca
2. Ocasionalmente
3. Algunas veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo					
1. ¿En la Institución donde usted labora se fomenta la motivación e innovación?					
2. ¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo y la productividad de actividades?					
3. ¿Para la Institución donde usted labora se promueve la práctica de la ética profesional?					
4. ¿Cree usted que para ingresar a laborar a la Institución Educativa es necesaria un compromiso en el trabajo?					
5. ¿Cree usted que en la Institución donde labora se practica el compañerismo o trabajo en equipo?					
Actitudes					
6. ¿Cree usted que se le brindan las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su labor o trabajo en la Institución Educativa?					
7. ¿Percibe usted que el docente de la Institución cumple con el horario de trabajo establecido?					
8. ¿Percibe usted un ambiente emocional favorable de los docentes en la Institución?					
9. ¿Practica la autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo en la Institución?					
10. ¿En la Institución se da valor al materialismo personal?					
Variables culturales					

11. ¿En la Institución Educativa se practican los valores por de los docentes?					
12. ¿En la Institución se practica las normas de convivencia?					
13. ¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, etc?					
14. ¿La Institución respeta las creencias de los docentes?					
15. ¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
Variables del entorno					
16. ¿Su trabajo es remunerado con un sistema económico adecuado?					
17. ¿La Institución cuenta con un sistema político bien organizado?					
18. ¿La Institución Educativa cuenta con un sistema legal bien definido de organización?					
19. ¿La Institución brinda todo el material tecnológico actualizado y necesario para realizar mi trabajo?					
20. ¿La Institución Educativa realiza reconocimientos a sus trabajadores?					
Variables socioculturales					
21. ¿En la Institución se respeta la religión?					
22. ¿En la Institución se respeta la educación como formación integral?					
23. ¿En la Institución se practica los niveles de lenguaje?					
24. ¿En la Institución se valora la zona de origen cultural de cada docente?					
25. ¿En la Institución se da prioridad al uso de la lengua materna?					

Ficha técnica de la escala de cultura organizacional.

INSTRUMENTO	Cuestionario de Cultura Organizacional
Autor	Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño
Año de edición	2006
País de origen	Colombia
Ámbito de aplicación	Universidad de la Sabana
Administración	Individual y colectiva
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar la cultura organizacional
Duración	20 minutos
Dimensiones	Comportamiento de los individuos, los grupos en el trabajo, actitudes, variables culturales, variables del entorno, variables socioculturales
Adaptado	Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola. 2010
Campo de aplicación	Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Cangallo
Validez estadístico	En la validez estadístico se obtuvo un puntaje mayor a 0,21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.906.
Aspectos a evaluar	El test está constituido por 25 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo: Constituido por 05 ítems. Actitudes: Constituido por 05 ítems. Variables culturales: Constituido por 05 ítems. Variables del entorno: Constituido por 05 ítems. Variables socioculturales: Constituido por 05 ítems.
Calificación	Según escala de tipo Likert.
Categorías	La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración: Nunca = 0% Ocasionalmente = 25% Algunas veces = 50% Frecuentemente = 75 % Siempre = 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACION: GESTIÓN EDUCACIONAL

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

Estimado docente, la encuesta tiene por finalidad determinar la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas Publicas del distrito de Cangallo del departamento de Ayacucho. En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración:

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERO	TD

ITEMS	VARIABLES				
	TA	A	I	D	TD
Reto al trabajo					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. El ambiente donde trabajo es confortable.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento útil con la labor que realizo.					
Sistema de recompensas justas					
6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando para lograr asensos.					
Condiciones favorables de trabajo					
11. Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario de trabajo.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
Colegas que brindan apoyos					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL.

INSTRUMENTO	Satisfaction Laboral SL- SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo
Año de edición	2006
País de origen	Lima – Perú
Ámbito de aplicación	
Administración	Individual y colectiva
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar la satisfacción laboral
Duración	20 minutos
Dimensiones	Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Condiciones favorables de trabajo, Colegas que brinden apoyo y compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.
Adaptado	Bach. María Virginia Casana Rubio Universidad Privada Antenor Orrego
Campo de aplicación	Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Cangallo
Validez estadístico	Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 70 trabajadores, La validez es de 0.05.
Índice de fiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.
Aspectos a evaluar	El test está constituido por 25 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Reto del trabajo: Constituido por 05 ítems. Sistema de recompensas justas: Constituido por 05 ítems.: Condiciones favorables de trabajo: Constituido

	por 05 ítems. Colegas que brinden apoyos: Constituido por 05 ítems. Compatibilidad en personal y puesto de trabajo: Constituido por 05 ítems.
Calificación	Según escala de tipo Likert.
Categorías	<p>La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Total acuerdo : TA: 100% 2. De acuerdo: A: 75% 3. Indeciso: I: 50% 4. En desacuerdo: D: 25% 5. Total desacuerdo : TD: 0%

GRACIAS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el reto al trabajo?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y sistema de recompensas justas?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y condiciones favorables de trabajo?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y colegas que brindan apoyo?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Conocer la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y reto al trabajo</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y sistema de recompensas justas.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y condiciones favorables de trabajo.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y colegas que brindan apoyo.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hay relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cangallo – Ayacucho – 2019?</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICA</p> <p>1. Hay relación directa y significativa entre cultura organizacional y el reto al trabajo</p> <p>2. La cultura organizacional se relaciona significativamente al sistema de recompensas justas</p> <p>3. La cultura organizacional se relaciona significativamente con condiciones favorables de trabajo</p> <p>4. Hay relación significativa entre cultura organizacional y colegas que brindan apoyo</p>	<p>VARIABLE 1 Cultura organizacional Motivación, Productividad, Ética, Compromiso, Trabajo, Tiempo, Materialismo, Individualismo, Cambio, Valores, Normas, Creencias, Sistema económico, Sistema político, Sistema legal, Tecnología, Religión, Educación e Idioma</p> <p>VARIABLE 2 Satisfacción laboral Autonomía, Retroalimentación del puesto mismo, Salario, Políticas de acenso, Ambiente físico. Clima organizacional, Satisfacción con la supervisión, Compatibilidad entre la personalidad y el puesto, Aptitudes, Habilidades individuales y Puesto que se desempeña</p>	<p>MÉTODO DE LA INVESTIGACION Enfoque cuantitativo. Método inductivo deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO Basico / pura - No experimental.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION. Descriptivo</p> <p>DISEÑO. Es diseño descriptivo correlacional</p> <p>POBLACION Y MUESTRA Población Se trabajará con 90 entre directores docentes y personal administrativo</p> <p>Muestra Los escogidos según la fórmula para poblaciones finitas, está constituido por 77 docentes.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento. Cuestionario</p>

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES :

Título de la Investigación: Satisfacción laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno									
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																				85					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					85				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																					85				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					85				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																					85				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																					85				
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																					85				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					85				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																					85				

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	Rolando A. Quispe Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía - Humanidades		
Especialidad	Español - Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: 04 / 08 / 2019

.....

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES :

Título de la Investigación: Cultura organizacional

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																		85			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		85			
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		85			
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		85			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		85			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		85			

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	Nicolás Paucar Misaico	DNI	29102553
Título Profesional	Licenciado en Ciencias de la Educación		
Especialidad	Lenguaje y Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Lugar y Fecha: ay 1 08/2019

.....
Dr. Nicolás Paucar Misaico
 DOCENTE UNSCH

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES :

Título de la Investigación: Satisfacción laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulando con lenguaje propio.																		85		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		85		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		85		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		85		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		85		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																		85		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.																		85		
8. COHERENCIA	Entre ítems e indicadores.																		85		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		85		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		85		

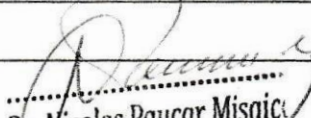
ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) buena e) Muy buena

Nombre y Apellido	Nicolas Paucar Misaic	DNI	29102558
Título Profesional	Lic en Ciencias de la Educación		
Especialidad	Lengua y Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Lugar y Fecha: 041 08/2019


 Dr. Nicolas Paucar Misaic
 DOCENTE UNSCH