

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**

**Enrique Guzmán y Valle**

**ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes  
de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú  
Año 2018**

**Presentada por**

**Karina Isabel ZAVALETA MACO**

**Asesor**

**Ana María HUAMBACHANO COLL CÁRDENAS**

Para optar al Grado Académico de  
Maestro en Administración  
con mención en Gestión Pública

Lima – Perú

2019

**La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes  
de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú  
Año 2018**

A Dios, a mi amada madrecita; Catalina por ser ejemplo constante de perseverancia, a Orlando por su comprensión y sobre todo, a mis queridos hijos, Adriano y Khalessi porque son mis regalos divinos y quienes me impulsan a superarme cada día más.

A mis colegas y amigos que compartieron conmigo el arduo sendero para culminar la Maestría en Gestión Pública y a mis queridos maestros de la Universidad Nacional de Educación por lo impartido y sus consejos.

## **Reconocimientos**

A mis maestros de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle por todos sus conocimientos, sus orientaciones y motivación que fueron de trascendental importancia para el desarrollo y finalización de la presente investigación.

A mi asesora de tesis la Dra. Ana María Huambachano Coll Cárdenas, por todos sus aportes.

## Tabla de Contenidos

Titulo .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos .....	iv
Tabla de Contenidos .....	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
<b>Capítulo I. Planteamiento del Problema .....</b>	<b>1</b>
1.1 Determinación del Problema .....	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.2.1 Problema general. ....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos. ....	3
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación .....	4
1.4.1 Importancia práctica. ....	4
1.4.2 Importancia social.....	4
1.4.3 Alcances de la investigación.....	4
1.5 Limitaciones de la Investigación .....	5
<b>Capítulo II. Marco Teórico.....</b>	<b>6</b>
2.1 Antecedentes del Estudio .....	6

2.1.1 Antecedentes internacionales.....	6
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	7
2.2 Bases Teóricas.....	11
2.2.1 La cultura organizacional.....	11
2.2.1.1 Concepto de cultura.....	11
2.2.1.2 Concepto de cultura organizacional.....	12
2.2.1.3 Características de la cultura organizacional.....	12
2.2.1.4 Tipos o modelo de cultura organizacional.....	13
2.2.2 Satisfacción laboral.....	14
2.2.2.1 Concepto de satisfacción.....	15
2.2.2.2 Concepto de satisfacción laboral.....	15
2.2.2.3 Teorías de la satisfacción.....	16
2.3 Definición de Términos Básicos.....	20
<b>Capítulo III. Hipótesis y Variables.....</b>	<b>22</b>
3.1 Hipótesis.....	22
3.1.1 Hipótesis general.....	22
3.1.2 Hipótesis específicas.....	22
3.2 Variables.....	23
3.2.1 Variable 1.....	23
3.2.2 Variable 2.....	23
3.3 Operacionalización de Variables.....	24
<b>Capítulo IV. Metodología.....</b>	<b>25</b>
4.1 Enfoque de Investigación.....	25
4.2 Tipo de Investigación.....	25
4.3 Método de Investigación.....	25

4.4 Diseño de Investigación.....	25
4.5 Población y Muestra .....	26
4.5.1 Población. ....	26
4.5.2 Muestra. ....	26
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
4.6.1 Técnica de recolección de información. ....	26
4.6.1.1 Encuesta.....	26
4.6.2 Instrumentos de recolección de información. ....	26
4.7 Tratamiento Estadístico .....	30
<b>Capítulo V. Resultados.....</b>	<b>31</b>
5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos .....	31
5.1.1 Validez de los instrumentos. ....	31
5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.....	33
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.....	35
5.2.1 Nivel descriptivo .....	36
5.2.1.1 Descripción de la variable y dimensiones Cultura organizacional. ....	36
5.1.1.2 Descripción de la variable y dimensiones Satisfacción laboral. ....	43
5.2.2 Nivel inferencial.....	48
5.2.2.1 Prueba estadística para la determinación de la normalidad. ....	48
5.2.2.2 Prueba de hipótesis. ....	52
5.3 Discusión de Resultados .....	69
Conclusiones.....	72
Recomendaciones .....	73
Referencias .....	74
Apéndices .....	77

Apéndice A. Matriz de consistencia .....	78
Apéndice B. Instrumentos de evaluación .....	80
Apéndice C. Distribución de la data de las variables .....	85
Apéndice D. Juicio de expertos .....	89
Apéndice E. Evidencias fotográficas .....	92

## Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	24
Tabla 2. Tabla de especificaciones para el Cuestionario sobre la Cultura organizacional..	28
Tabla 3. Niveles y rangos del Cuestionario sobre la Cultura organizacional.....	28
Tabla 4. Tabla de especificaciones para el cuestionario la Satisfacción laboral .....	30
Tabla 5. Niveles y rangos del cuestionario para la Satisfacción laboral .....	30
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario Cultura organizacional .....	31
Tabla 7. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de Satisfacción laboral.....	32
Tabla 8. Valores de los niveles de validez.....	32
Tabla 9. Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna	52
Tabla 10. Valores de los niveles de confiabilidad .....	35
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la variable Cultura organizacional.....	36
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión Características dominantes.....	37
Tabla 13. Distribuciones de frecuencias de la dimensión Liderazgo organizacional.....	38
Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión supervisión y gestión.....	39
Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión Cohesionador común.....	40
Tabla 16. Dimensión de frecuencias de la dimensión énfasis estratégico.....	41
Tabla 17. Distribución de frecuencias de la dimensión Criterio de éxito.....	42
Tabla 18. Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción laboral .....	43
Tabla 19. Distribución de frecuencias de la dimensión Significación de la tarea.....	44
Tabla 20. Distribución de frecuencias de la dimensión Condiciones de trabajo.....	45
Tabla 21. Distribución de frecuencias de la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social .....	46

Tabla 22. Distribución de frecuencias de la dimensión Beneficios sociales .....	47
Tabla 23. Pruebas de normalidad .....	49
Tabla 24. Tabla de contingencia Cultura organizacional * Satisfacción laboral.....	53
Tabla 25. Tabla de contingencia Cultura organizacional * Significación de la tarea .....	56
Tabla 26. Tabla de contingencia Cultura organizacional * Condiciones de trabajo .....	60
Tabla 27. Tabla de contingencia Cultura organizacional *Reconocimiento personal y/o social .....	63
Tabla 28. Tabla de contingencia Cultura organizacional * Beneficios sociales .....	67

## Lista de Figuras

Figura 1. Cultura organizacional .....	36
Figura 2. Características dominantes.....	37
Figura 3. Liderazgo organizacional .....	38
Figura 4. Estilo de supervisión y gestión.....	39
Figura 5. Cohesionador común.....	40
Figura 6. Énfasis estratégico.....	41
Figura 7. Criterio de éxito .....	42
Figura 8. Satisfacción laboral .....	43
Figura 9. Significación de la tarea .....	44
Figura 10. Condiciones de trabajo .....	45
Figura 11. Reconocimiento Personal y/o Social.....	46
Figura 12. Beneficios sociales .....	47
Figura 13. Distribución de frecuencias de los puntajes de la Cultura organizacional.....	50
Figura 14. Distribución de frecuencias de la Satisfacción laboral .....	51
Figura 15. Campana de Gauss Hipótesis general .....	54
Figura 16. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs. Satisfacción laboral .....	55
Figura 17. Campana de Gauss Hipótesis específica 1 .....	57
Figura 18. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Significación de la tarea....	58
Figura 19. Campana de Gauss Hipótesis específica 2 .....	78
Figura 20. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Condiciones de trabajo.....	79
Figura 21. Campana de Gauss Hipótesis específica 3 .....	64
Figura 22. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Reconocimiento personal y/o social .....	65
Figura 23. Campaña de Gauss Hipótesis específica 4 .....	68
Figura 24. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Beneficios económicos .....	69

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018, el estudio cuenta con un enfoque cuantitativo, es no experimental descriptivo de diseño correlacional, la muestra la conformó 70 docentes, para evaluar la variable, se utilizó el cuestionario y de igual forma, para la variable satisfacción laboral, los cuales mostraron una alta confiabilidad con Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,853$  y  $\alpha=0,883$  respectivamente), se aplicaron en un tiempo único. Para el análisis estadístico se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%. Se demostró que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú, el coeficiente de correlación  $Rho=0,793$ . La cultura organizacional guarda una relación con la significación de la tarea de los docentes con un coeficiente de correlación  $Rho=0,790$ . La cultura organizacional guarda relación directa con las condiciones de trabajo de los docentes con un coeficiente de correlación  $Rho=0,801$ . La cultura organizacional guarda relación directa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la Institución Educativa, con una correlación significativa  $Rho=0,758$ , también, se demostró existe una relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes con un coeficiente de correlación  $Rho=0,806$ . Por lo tanto, se concluye que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

**Palabras claves:** cultura organizacional, satisfacción laboral, beneficios sociales, significación de la tarea, liderazgo, condiciones de trabajo.

### Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between culture Organization and job satisfaction the teachers of the Educational Institution of Educational No. 5098 Kumamoto of the district of Mi Peru year 2018, the investigation has a quantitative approach, it is non-experimental descriptive correlational design, the sample was made up of 70 teachers, to evaluate the variable the questionnaire was used and same way for the variable labor satisfaction, which showed a high reliability with Cronbach's alpha ( $\alpha = 0,853$  and  $\alpha = 0,883$ , respectively), were applied in a single time. For the statistical analysis, a confidence level of 95% and a margin of error of 5% were considered. It was shown that there is a significant relationship between the organizational culture and job satisfaction in the teachers of the I.E. No. 5098 Kumamoto of the District of Mi Peru, the correlation coefficient  $Rho = 0,793$ . The organizational culture is related to the significance of the task of the teachers with a correlation coefficient  $Rho = 0,790$ . The organizational culture is directly related to the working conditions of the teachers with a  $Rho$  correlation coefficient = 0.801. The organizational culture is directly related to the personal and / or social recognition of the teachers of the Educational Institution, with a significant correlation  $Rho = 0,758$ , it was also shown that there is a relationship between organizational culture and social benefits of the teachers with a coefficient of correlation  $Rho = 0,806$ . Therefore, it is concluded that there is a significant correlation between the organizational culture and job satisfaction.

**Key words:** organizational culture, job satisfaction, social benefits, meaning of the task, leadership, working conditions.

## **Introducción**

La cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, hábitos, tradiciones que percibe un sujeto con respecto a la institución donde labora y determina cómo funciona la organización. Una buena organización formada en valores y normas adecuadas va a permitir que los trabajadores se identifiquen con la misma. Una buena cultura organizacional facilita que la organización pueda ser competitiva, de calidad, toda vez que los integrantes se encuentran comprometidos y por ende, adquiere prestigio. Por otro lado, los miembros percibirán una mejora en la satisfacción laboral dentro de su desempeño. En este caso, por ser docentes en sus labores pedagógicas y en sus relaciones interpersonales con sus colegas. En tal sentido, la presente investigación se planteó como objetivo general, establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú durante el año 2018.

El propósito de la tesis fue mejorar la forma en que perciben su cultura organizacional y la satisfacción laboral, lo cual permitirá mejorar la calidad educativa de la organización.

La investigación ha sido organizada del siguiente modo:

Capítulo I: Planteamiento del problema, exponiéndose la situación problemática, objetivos, importancia, los alcances de la investigación y sus limitaciones.

Capítulo II: Comprende el Marco teórico, donde se desarrolla los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

Capítulo III: se describe las hipótesis y las variables de la investigación, se formula la hipótesis general e hipótesis específicas, y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Metodología, que comprende las hipótesis, las variables, el diseño y tipo de la investigación, el enfoque, la población del estudio y muestra. Asimismo, técnicas

aplicadas y los respectivos instrumentos de recolección de datos con su respectivo tratamiento estadístico.

Capítulo V: Los resultados que comprende la selección y validación de los instrumentos, la información estadística a nivel descriptiva y el análisis estadístico inferencial para las pruebas de hipótesis.

Finalmente, se incluye las conclusiones, discusión de los resultados y recomendaciones.

**La Autora.**

## Capítulo I. Planteamiento del Problema

### 1.1 Determinación del Problema

La cultura organizacional está referida al grupo conformado por los valores, idiosincrasias, conductas, creencias elementales y que se muestran a través del lenguaje, el comportamiento; instaurándose en un marco referencial que adoptan los miembros de una institución para aplicarlo en su entorno laboral. En ese contexto, tiene establecido las prioridades acerca de que se espera de las personas que la integran. Muller (2014), señala en su trabajo que la cultura organizacional implica varios factores dentro de una institución como son: el liderazgo, los valores, el éxito, la innovación entre otros. Por otro lado, Jeuchter et al (1998), señalaron que la cultura organizacional puede mejorar o influye a mejorar el rendimiento laboral y asimismo sustentó que las personas integrantes de la organización pueden presentar una mayor satisfacción laboral.

Una adecuada cultura organizacional brinda a sus integrantes el conocimiento para entender e interpretar la organización y se convierte en un factor característico que le facilita el diferenciarse de las otras organizaciones. La primordial función de la cultura es enlazar, ya que en el marco de una organización, la cultura suscita en sus miembros un sentido de pertenencia. En este marco, se la considera como el adhesivo social que permite la unión de los sujetos con relación a un proyecto. Es preciso, destacar el rol que asumen los factores culturales del contexto debido a que ejercen influencia en la configuración cultural de la organización. La cohesión en grupo de la comunidad de la institución trae como consecuencia una mejor satisfacción laboral entre los usuarios externos e internos.

No todas las organizaciones públicas y/o privadas se centran en ofrecen una cultura organizacional adecuada a las expectativas de sus trabajadores y de sus clientes, solo buscan una mayor rentabilidad, esto puede traer como consecuencia que el personal no se

sienta motivado, una falta de compromiso con la institución y por ende, una insatisfacción laboral.

La Institución Educativa N° 5098 “Kumamoto”, está ubicada en el Distrito de Mi Perú y brinda servicios educativos desde el año 1991 en el nivel primaria y progresivamente, en años posteriores, en el nivel secundaria. Actualmente, cuenta con una población estudiantil de más de 1,500 estudiantes en dos turnos: diurno y vespertino, su plana docente está conformada por 70 profesores. Sus fortalezas son que un gran número de ellos, tienen estudios de especialización y de postgrado; sin embargo, donde vemos que no existe una adecuada cultura organizacional que resulte en un mejor compromiso, identidad, cohesión, y satisfacción laboral, por ejemplo, entre sus docentes.

La presente investigación se plantea como propósito establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre sus docentes.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general.**

**PG.** ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

**PE1.** ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la significación de la tarea de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018?

**PE2.** ¿Existe relación de la cultura organizacional y las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018?

**PE3.** ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento personal y/o sociales de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018?

**PE4.** ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y los beneficios sociales de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

**OG.** Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

**OE1.** Establecer la relación entre cultura organizacional y la significación de la tarea de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018.

**OE2.** Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018.

**OE3.** Establecer la relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018.

**OE4.** Establecer la relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018.

## **1.4 Importancia y Alcances de la Investigación**

El presente trabajo de investigación pretendió aportar elementos teóricos que sustenten las teorías de la cultura organizacional sólida y benéfica para la institución educativa, renovando y apoyando una gestión basada en la satisfacción de los usuarios externos e internos.

La escuela cumple un rol fundamental en la sociedad y en la formación de los estudiantes, siendo necesario conocer cómo se desenvuelven los actores entre los factores claves; por eso, fue importante conocer la influencia de los factores que influyen en la satisfacción laboral de la comunidad educativa kumamotoana.

### **1.4.1 Importancia práctica.**

Este trabajo de investigación sirvió para conocer la relación de aquellos elementos que inciden en la satisfacción laboral de los docentes kumamotanos y por ende, se pretendió que los directivos asuman retos que permitan optimar la labor docente.

### **1.4.2 Importancia social.**

Si existe una adecuada cultura organizacional, la satisfacción laboral mejorará tanto en el personal y por ende, en los estudiantes y padres de familia, esto ayudará a optimar la calidad educativa brindada por la institución y por lo tanto, mejores ciudadanos al servicio del país.

### **1.4.3 Alcances de la investigación.**

- Alcance temporal: 2018.
- Alcance temático: cultural organizacional y satisfacción laboral.
- Alcance Institucional: I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú.

### **1.5 Limitaciones de la Investigación**

Los inconvenientes que se presentaron durante la ejecución de la presente investigación fueron:

- Dificultad en la aplicación de la encuesta para la recolección de datos.
- El horario de trabajo.

Sin embargo, durante el trabajo de campo, se logró superar.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes del Estudio

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales.

Gonzales (2015), en su investigación: *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en Educación Media General en Guatemala*, cuya intención se centraba en establecer el rango de relación de las variables: cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo que mostraban los profesores que laboraban en el nivel de Educación Media General en Guatemala; ejecutó su estudio de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental, la recogida de los datos los realizó por medio de un cuestionario que contenía 36 ítems de escala Likert, cada uno de ellos tenía cinco opciones de respuesta, sometido a juicio de cinco expertos y validado; concluyendo el estudio que los directivos siempre identifican y describen las características de la cultura organizacional, determinan los elementos que la alimentan y casi constantemente, distinguen los mecanismos para lograr su satisfacción en el trabajo. Asimismo, la alta significancia entre ambas variables fue notoria, implicando que cuando la variable organizacional se incrementa de modo alto, de igual modo, lo efectuará la variable satisfacción laboral de docentes e inversamente.

Salazar (2013), en su investigación: *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Nosocomio del país de Guatemala*, cuyo propósito que orientó su trabajo, logró determinar la relación existente entre las variables: cultura organizacional y la satisfacción laboral en el citado nosocomio. Selección como sujetos de estudios a 46 trabajadores del ámbito administrativo entre varones y mujeres, a quienes les aplicó dos instrumentos, siendo uno de ellos, el de cultura organizacional creado por Cameron y Quinn (2006); para la evaluación de la satisfacción laboral, empleó el instaurado por José L. Melia (1990); utilizó como enfoque uno

cuantitativo, como diseño el descriptivo y de corte transversal, correlacional. Los resultados mostraron la correlación directa y fuerte entre las dos variables investigadas.

Zamora (2005), en su investigación: *El liderazgo en el Clima Organizacional y sus repercusiones en la creación del valor*, aplicó el método de la investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional; concluyendo que el liderazgo es una variable de relevante importancia dentro del clima organizacional. Asimismo, plantea la condicionante que al lograrse fomentar un espíritu de equipo, se impulsa y favorece el desarrollo, la mejora de los miembros y el logro de su consolidación, permitiéndoles disfrutar de su trabajo, tendrá efectos en un mejor desempeño. Además, propone deponer de ser jefe, para erigirse en un líder.

Rojas (2005), en su investigación: *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo*. Este trabajo desarrolló la investigación de carácter descriptivo cualitativo y arribó a las siguientes conclusiones: la educación es una de las empresas más cabales por lo que es necesario salvaguardarla en la palabra y en el accionar; por lo tanto, la humanidad debe consagrarse a su protección. Es fundamental en este compromiso, el liderazgo que asuma el equipo directivo de la institución que la conduce, quien debe pondera los modos y praxis encaminadas a la mejora de la calidad de la gestión, siendo necesario que cada miembro de la comunidad educativa asuma las funciones y compromisos imperiosos que se requieran para su consecución.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

Para desarrollar el presente estudio, se revisaron y analizaron diversas investigaciones sobre cultura organizacional y satisfacción laboral; considerando como relevantes:

González (2017), en su investigación: *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los servidores de la gerencia central de potencial humano-Ministerio Público 2016*, utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal.

Asimismo, el método hipotético deductivo, su muestra estuvo conformada por el prototipo de estadística de regresión y correlación; tuvo como objetivo principal, establecer la relación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, su universo fue de 178 servidores de cada una de las gerencias de administración del potencial humano, de bienestar, pensiones, de remuneraciones y de desarrollo humano; su muestra estuvo integrada por 122 trabajadores que formaban parte de la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público. Se aplicó la encuesta como técnica. Asimismo, utilizó como instrumento un cuestionario, la validez del juicio de expertos tuvo un 94.6% de confiabilidad. Las conclusiones a las que arribó fueron: la cultura organizacional mantiene una relación representativa con la otra variable objeto de estudio, es decir, la satisfacción laboral. Así mismo, el valor de Rho Spearman se dilucida tomando en cuenta el criterio de la cuarta vía con una elevada correspondencia. El SPSS aplicado muestra los valores obtenidos para los cuales se han tomado en cuenta el grado de 0,01 a 1,00 bilateral a dos colas; lo que significa que a cada una de las colas se ha considerado como error 0,005 y el nivel de aceptación de un 99,0%.

Torres (2017), en su tesis se planteó como objetivo, establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en 55 trabajadores de un Centro de Atención al ciudadano. El diseño elegido fue descriptivo correlacional, no experimental y el enfoque cuantitativo. La evaluación de ambas variables se realizó mediante un cuestionario de escala ordinal; en el análisis de los datos se aplicó el estadístico de Spearman. Posteriormente, se procesó y analizó la información y se obtuvo como resultado

la existencia de relación de las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en un Centro de atención al ciudadano en Lima en el 2017.

Chauca (2015) en su investigación: *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima* y cuyo objetivo fue determinar el sentido e intensidad de la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los 175 trabajadores que pasaron por un proceso de fusión ocurrido siete años atrás; utilizó las progresiones de Clima Organizacional CL-SPC creada por Palma en el 2000. Asimismo la de Satisfacción Laboral SL-SPC instaurada por Palma en el 2005; analizando para ello, la relación existente entre las variables sociodemográficas edad, año de ingreso a la empresa, grado de instrucción, grado de jerarquía y las variables psicológicas.

Los datos obtenidos en el grupo evaluado, determinaron la existencia de asociación positiva y directa entre percepción propicia acerca del clima institucional y de la satisfacción laboral. Del mismo modo, se demostró la prevalencia de los empleados de más edad, quienes mostraron una percepción más propicia respecto a cómo percibían el clima laboral; de igual modo, los trabajadores que ostentan un alto grado de jerarquía y mayor grado de instrucción, aprecian de un modo más positivo el clima. Asimismo, los grupos citados, opinan lo mismo de la satisfacción laboral en la compañía.

Castro (2017), en su investigación: *Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión de Sihuas*, consideró como objetivo, conocer el grado de satisfacción laboral en 55 trabajadores, su tipo de investigación fue no experimental, descriptiva con un enfoque cuantitativo. En la evaluación de la variable se utilizó el cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma. Las conclusiones mostraron el nivel de satisfacción laboral el cual se encuentra en un nivel

regular en las dimensiones condiciones de trabajo, reconocimiento personal y en significación de la tarea.

Pelaes (2010), en su investigación: *Clima organizacional y satisfacción del cliente*, tuvo como propósito de estudio, determinar cuál era el grado de relación de ambas variables; utilizó para ello, un esbozo descriptivo correlacional no experimental. Aplicó a 200 trabajadores de la Empresa Telefónica del Perú como instrumento, una escala para evaluar el Clima Organizacional y a los clientes, un Cuestionario de Satisfacción. La hipótesis principal planteada, señalaba la existencia de relación del Clima Organizacional con la variable satisfacción del Cliente con la tendencia que al optimizar el Clima Organizacional se acrecentaba su satisfacción. Esta investigación, concluyó comprobándose que existía relación entre ambas variables; lo que implica la aseveración que el clima organizacional mantiene relación con la variable satisfacción del cliente.

Padilla (2005), en su investigación: *Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organización en la Universidad Privada Antenor Orrego*, utilizó un diseño no experimental con enfoque cuantitativo; concluyendo que la respuesta más frecuente brindada por los miembros de la muestra referente a las habilidades de liderazgo en gestión estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones, es la de indeterminación; lo que implica que los sujetos objetos de estudio, no identifican que cuenten con estas destrezas.

Respecto de la destreza primordial de la motivación y su percepción, la muestra de la investigación, de modo rotundo indicó estar en desacuerdo y sobre que estilo perciben que se viene ejecutando en la Universidad UPAO determinan la inexistencia de reconocimiento rotundo hacia que estilo se desarrolló categóricamente; sin embargo, los docentes, administrativos y alumnos, muestran tendencia por el estilo de liderazgo directivo.

Asimismo, la investigación muestra que hay incertidumbre o indeterminación respecto del liderazgo enfocado hacia la persona o la producción.

Alzamora et al (2018), en su investigación: *Cultura organizacional y satisfacción laboral en tres consultores de selección en Lima Metropolitana*, se planteó como objetivo establecer la relación entre ambas variables, el estudio fue de tipo no experimental descriptivo. Para evaluar la variable el nivel de cultura se usó un cuestionario, el OCAI de Cameron y Quinn del 2006; en el caso del nivel de satisfacción laboral se aplicó el SL-SPC de Sonia Palma creado en el 2005. Considerando la perspectiva exclusivamente estadística, se determinó la inexistencia de una conclusión significativa en los análisis efectuados entre ambas variables investigadas, atribuidos a la escasa variación establecida por la muestra.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 La cultura organizacional.**

#### **2.2.1.1 Concepto de cultura.**

El término cultura deriva del latín y representa el sembrado, la agricultura, conocimiento y sus factores lo conformaban los términos cults y ura. Se encuentra formando parte de la familia catorce que significa cultivar, morar y colows que se refiere a granjero, colono, campesino. Con el transcurrir del tiempo, la cultura se propaga y se modifica progresivamente debido a los predomios externos y a los apremios concernientes por la dinámica de las organizaciones. Su definición ha variado progresivamente en el transcurso de la historia: desde la época del iluminismo, se asoció a la civilización y vanguardia.

Serna (Serna, P. 105), definió la cultura organizacional como:

“... la manera en que las organizaciones hacen las cosas, establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas empresariales” Agrega el mismo autor: “...es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización

interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas, inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se ha incorporado a la empresa”.

### ***2.2.1.2 Concepto de cultura organizacional.***

Existen múltiples definiciones entre ellas tenemos: Robbins (1991) que afirmó que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la diferencian de otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización. De los estudios analizados, se desglosa la existencia de siete características básicas que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización.

La Cultura Organizacional es el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o sencillamente puede haber evolucionado en el transcurso del tiempo, esta cultura representa un elemento clave del entorno de trabajo en que los empleados desempeñan sus labores. La cultura organizacional es intangible, porque no podemos verla ni cortarla, pero está presente y es muy penetrante. Como el aire de una habitación, rodea y afecta a todo lo que ocurre en una organización. Dado que se trata de un dinámico concepto de sistemas, la cultura también se ve afectada por casi todo lo que ocurre en una organización. Keith y Newstrom (2000), en su libro “Comportamiento Humano en el trabajo”.

### ***2.2.1.3 Características de la cultura organizacional.***

Luthabs (2008), en su libro *Comportamiento organizacional*, establece 6 características:

- a. *Regularidad de los comportamientos observados*: Cuando los participantes organizacionales interactúan unos con otros, utilizan un lenguaje, una

terminología y rituales comunes asociados con la buena disposición y el comportamiento.

- b. *Normas*: Existen normas de comportamiento, incluyendo directrices sobre cuanto trabajo realizar, que en muchas organizaciones se reduce a “no hacer demasiado”; no hacer muy poco.
- c. *Valores dominantes*: Existen valores importantes que la organización apoya y espera que los participantes compartan.
- d. *Filosofía*: Hay políticas que establecen las creencias de la organización sobre la manera de tratar a los empleados.
- e. *Reglas*: Existen directrices estrictas relacionadas con llevarse bien en la organización. Los empleados de nuevo ingreso deben aprender cómo funciona todo para ser aceptados como miembros plenos del grupo.
- f. *Ambiente organizacional*: Este hace referencia a la sensación general que transmite la distribución física, la manera de interactuar de los participantes y la forma en que se conducen los miembros de la organización.

#### ***2.2.1.4 Tipos o modelo de cultura organizacional.***

Penerini. (1996). Relaciones Industriales. Organización y Administración de Personal, estableció tres modelos.

1. *Modelo burocrático*: Este modelo se caracteriza en la que la toma de decisiones, que se concentra en la jerarquía, y las responsabilidades se reducen al respecto de las tareas y de los procedimientos y puede usarse eficazmente en un ambiente globalmente estable, donde no hay dinamismo ni en las variables tecnológicas, ni en las de mercado, ni en las sociales.

2. *Modelo tecnocrático*: Se refiere a una situación en la que los modelos de toma de decisiones se basan en la competencia específica y las responsabilidades de gestión consisten en el respeto de tareas y procedimientos.
3. *Modelo profesional*: Hace referencia a una situación en la que los modelos de toma de decisiones se basan en la competencia y donde la responsabilidad estriba en la consecución de objetivos y resultados.

Según Hellriegel y Slocum (2009), en su libro *Comportamiento organizacional*, consideraron cuatro tipos:

- a. *Cultura burocrática*: Una organización que practica la formalidad, reglas, procedimientos de operación estándar y una coordinación jerárquica tiene una cultura burocrática.
- b. *Cultura de clan*: La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una amplia socialización, el trabajo en equipo, la autodirección y la influencia social son atributos de una cultura de clan.
- c. *Cultura emprendedora*: Los altos grados de creatividad y de la disposición a asumir riesgos caracterizan a la cultura emprendedora.
- d. *Cultura de mercado*: El logro de metas mensuales y exigentes, sobre todo las financieras y las basadas en el mercado caracterizan a la cultura de mercado.

### **2.2.2 Satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral, constituye un elemento prioritario que necesariamente se debe considerarse dentro de las entidades públicas, así como de las empresas. La satisfacción del personal conlleva innumerables beneficios a nivel de la organización; asimismo para los trabajadores que laboran dentro de ella.

Actualmente, las organizaciones están pendientes del bienestar de sus colaboradores y los consideran en la toma de acciones o cambios que deciden efectuar. Por lo tanto, se

requiere promover que el personal se encuentre complacido y contentos para que de este modo, efectúen las tareas encomendadas de modo eficaz y eficiente.

### ***2.2.2.1 Concepto de satisfacción.***

La satisfacción según el diccionario de la Real Academia Española (2008):

- Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse.
- Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria.
- Presunción, vanagloria.
- Confianza o seguridad del ánimo.
- Cumplimiento del deseo o del gusto.
- Una de las tres partes del sacramento de la penitencia, que consiste en pagar con obras de penitencia la pena debida por las culpas cometidas (p.50)

Según el Diccionario Manual de la Lengua Española Vox (2007) se lee lo siguiente:

- Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha coincidido un deseo o cubierto una necesidad.
- Cosa que satisface, que produce placer.
- Razón o acción con que se responde a una queja o a una ofensa.
- Respuesta acertada a una pregunta, queja o duda.
- Acción de colmar un deseo o satisfacer una necesidad.
- Premio que se da por una acción que lo merece (p, 40)

### ***2.2.2.2 Concepto de satisfacción laboral.***

Según Weinert (1985, citada en Caballero 2009) el interés por el estudio de la satisfacción laboral se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo de las

teorías de las organizaciones, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo.

Dicho autor propone las siguientes razones:

- a. Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b. Posibilidad y demostración de la relación negativa entre satisfacción y las pérdidas horarias.
- c. Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d. Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e. Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f. Ponderador creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana (p.1)

Caballero (2002) consideró a la satisfacción en el trabajo como actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar, referida a las disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él (p.2).

### ***2.2.2.3 Teorías de la satisfacción.***

La existencia de diversas teorías es amplia, entre ellas mencionaremos:

#### ***a) Teoría de la autorrealización.***

El norteamericano Maslow (1984) planteó su teoría denominada la autorrealización, como hado de la existencia de los seres humanos. Sus planteamientos se consideran un referente en lo concerniente a las teorías sobre la temática de la motivación. Él estima que

las personas perciben la realización personal supeditados a la satisfacción de un cúmulo de requerimientos clasificados de modo jerárquico. Maslow, que formó parte de lo que denominó la “tercera fuerza” porque su teoría discrepaba con los planteamientos del enfoque psicoanalítico y conductista; elucidó que cualquier individuo deviene en su era vital. Empleó su conocida metáfora llamada de la pirámide para explicar que las necesidades se complacen en cuesta, desde la más prioritaria e inconsciente para arribar hasta la cúspide donde está ubicada la más humana, auténtica y que aprovisionará la autorrealización. La pirámide (la base de la pirámide) tiene un primer eslabón donde se encuentra la fruición de los requerimientos fisiológicos (agua, comida, sexo, calor, etc.). A continuación, se muestran los requerimientos de resguardo (amparo en caso de detrimentos y salvaguarda económica); En la tercera ubicación están los requerimientos de incorporación (la participación en grupos de trabajo, conformación de un núcleo familiar, pertenencia a grupos políticos, etc.); le siguen las necesidades de valoración (fama, logros profesionales, reconocimiento en el trabajo, el estatus, etc.); y por último, las de realización personal, denominadas, autorrealización y que se constituyen en la develación de la disposición postrimera del individuo para que aplique toda su “potencia” para progresar y servir a la humanidad.

***b) Teoría X y teoría Y.***

El autor de esta teoría es el psicólogo de nacionalidad norteamericana McGregor (1906 – 1964) cuyos planteamientos indican de la existencia en cualquier institución, de una dualidad de posturas o creencias contrarias en la cual se ubican los gestores o directivos de una organización: a la primera de ellas, la denomina como la Teoría X y a la segunda, Teoría Y.

a) *Trabajador X: Tienen las características siguientes:*

- A los trabajadores por naturaleza no les entusiasma el trabajo, por lo que tratan de evadirlo.
- En lo referente a la consecución de las metas, es necesario la inspección, amenaza punitiva, control permanente, incluso hasta la represión.
- El personal soslayan obligaciones y requieren conducción formal.
- Un gran número de los trabajadores necesitan la seguridad desmedida y son conformistas.

La propuesta de la teoría X, considera que a los trabajadores no les agrada su trabajo, muestran flojera, rehúyen a las obligaciones y necesitan ser forzados a laborar.

b) *Trabajador Y: Se distingue por las características que se detallan:*

- Estos trabajadores consideran su jornada como algo natural.
- Los empleados ejercitarán la autonomía y el autocontrol si están alineados con sus metas.
- El trabajador promedio, es proclive al aprendizaje para acceder a las tareas e incluso tener obligaciones.
- La maestría para la toma de determinaciones innovadoras, indefectiblemente no es cualidad privilegiada de los directivos.

c) *Teoría de Dos factores.*

Instituida por Herzberg (1967), renombrado psicólogo, él realizó el estudio de aquellos elementos desencadenantes de la satisfacción. Planteó la importancia de la relación que muestra la persona con la labor que desempeña como primordial. Asimismo, que su actitud por su trabajo determina el logro del éxito o del fracaso. La satisfacción o insatisfacción laboral configuran dos fenómenos opuestos y divorciados en la conducta profesional. Este arquetipo propone que el empleado

ostenta dos conjuntos de requerimientos: las vinculadas con su entorno psicológico y físico del trabajo, asociadas a las necesidades higiénicas y otras vinculadas al trabajo en sí a lo denomina necesidades de motivación. Al lograr la satisfacción de las “necesidades higiénicas”, el individuo no se muestra insatisfecho, sin embargo, no se encuentra satisfecho, sino que se muestra en un estado neutro; al no satisfacerse los citados requerimientos, se considera insatisfecho. Este trabajador únicamente va a estar complacido si sus “necesidades de motivación” son atendidas; caso contrario, al no ser atendidos esos requerimientos, no mostrará satisfacción ni tampoco insatisfacción sino se mostrará en un estado neutro.

*d) Teorías en relación al logro*

El autor Mc Clelland (1961) sostuvo que los individuos satisfacen necesidades pertenecientes a un contexto determinado y que son adquiridas a través del aprendizaje. Su planteamiento tiene sus bases en tres clases de requerimientos:

- *Necesidad de logro*: Su orientación es inclinada al logro de la eminencia en su profesión, muestran responsabilidad, tendencia por el éxito. Asimismo, respetan el componente ético, se fijan objetivos progresivos y tienen un requerimiento de retroalimentación permanente.
- *Necesidad de poder*: Muestran competitividad y dinamismo, aprecian el prestigio y el status, son arriesgados y su personalidad se caracteriza por la tendencia a influenciar en las demás personas.
- *Necesidad de afiliación*: Antepone la satisfacción de requerimientos de su familia, y afectivas. Demuestran inseguridad; arriesgan poco.

Una característica primordial que muestran los trabajadores del ámbito educativo, recae en su facilidad para conformar colectivos enlazados con la finalidad de requerir e

incentivar mejores condiciones laborales; de allí, sus marchas para inducir respuestas y negociaciones de autoridades del sector en favor de sus agremiados.

*e) Teoría de las expectativas*

Formulada por Vrom (1999), él planteo que la motivación en el ser humano se encuentra relacionada con la valía de las resoluciones de su conducta; en ese sentido, plantea que el comportamiento se regula por la fuerza de los motivos que se tiene sobre algo. Su fundamentación se basa en tres creencias:

- *Expectativa:* Propone que un esfuerzo específico desencadenará una productividad laboral determinada.
- *Instrumentalidad:* Se refiere a la creencia respecto de que una determinada productividad laboral será laureada.
- *Valencia:* Se refiere al valor asignado a las retribuciones por la labor efectuada.

Los investigadores Kootz y Weihrich (2003) consideraron que la satisfacción viene a ser la experiencia intrínseca a experimentar después de satisfacer una determinada necesidad o lograr una meta. En ese sentido, los citados psicólogos conceptúan a la satisfacción como el placer que una persona siente por los resultados que permitieron solucionar sus necesidades.

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

**Beneficios económicos:** Este término en la escala SL-SPC implica la disposición al trabajo supeditado a las condiciones remunerativas o incentivos económicos asignados por el esfuerzo para concretar la tarea designada.

**Condiciones de trabajo:** en la escala SL-SPC, este término se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

**Reconocimiento personal y/o social:** Este vocablo se define como la propensión evaluativa de lo laboral considerando el aspecto de la valoración personal o de las personas vinculadas al trabajo acerca de los éxitos logrados o por la trascendencia de estos en resultados indirectos.

**Satisfacción laboral:** es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).

**Significación de la tarea:** en la escala SL-SPC, este término se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).

## Capítulo III. Hipótesis y Variables

### 3.1 Hipótesis

#### 3.1.1 Hipótesis general.

**H<sub>G</sub>.** Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas.

**H<sub>E1</sub>.** La cultura organizacional tiene una relación significativa con la significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

**H<sub>E2</sub>.** La cultura organizacional tiene una relación significativa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

**H<sub>E3</sub>.** La cultura organizacional tiene una relación significativa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

**H<sub>E4</sub>.** La cultura organizacional tiene una relación significativa con los beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

## 3.2 Variables

### 3.2.1 Variable 1.

#### – Cultura organizacional.

**Definición conceptual.** Es un patrón de supuestos básicos compartidos por un grupo, con el fin de resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerados válidos y, por lo tanto, ser enseñados a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas.

**Definición operacional.** La cultura organización se entiende a través de estas dimensiones: características dominantes, liderazgo organizacional, estilos de supervisión y gestión, cohesión de la organización, el énfasis estratégico y criterio de éxito.

### 3.2.2 Variable 2.

#### – Satisfacción laboral.

**Definición conceptual.** La satisfacción laboral es la actitud que se tiene hacia el trabajo, que es considerada como el estado emotivo optimista o placentero surgido de la valoración del trabajo o práctica laboral de cada individuo.

**Definición operacional.** Definida por las tareas, condiciones de trabajo y el reconocimiento personal y social y beneficios sociales.

—	M = muestra
—	O= observaciones
—	X= cultura organizacional
—	Y= satisfacción laboral

### 3.3 Operacionalización de Variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Cultura organizacional</b>	– Características dominantes	– Dinámica en la organización.	OCAI de Cultura Organizacional Elaborado por Cameron y Quinn (2006)
	– Liderazgo organizacional	– Acciones del líder	
	– Estilo de supervisión y gestión.	– Innovación, libertad originalidad.	
	– Cohesionador común.	– Unión en la organización.	
	– Énfasis estratégico	– Desarrollo humano.	
	– Criterio de éxito	– Éxito de la organización.	
<b>Satisfacción laboral</b>	– Significación de la tarea	– Esfuerzo	Escala SL-SPC Elaborado por Sonia Palma (2005)
	– Condiciones de trabajo	– Realidad	
	– Reconocimiento Personal y/o Social	– Realización	
	– Beneficios sociales	– Estructura	
		– Materiales	
		– Relación con la autoridad	
	– Trato con los jefes		
	– Trato con los compañeros		

## **Capítulo IV. Metodología**

### **4.1 Enfoque de Investigación**

La tesis acorde a los objetivos planteados se enmarco dentro del enfoque cuantitativo, las investigaciones cuantitativas aplican un diseño estándar que considera mínimas diferencias entre diversas disciplinas con la intención de plantear una hipótesis la cual será probada o desestimada. Esta hipótesis a través de programas estadísticos y matemáticos, deberá ser contrastada para convertirse en el eje de la tesis.

### **4.2 Tipo de Investigación**

La investigación de acuerdo a Palomino et al; (2015) es de tipo no experimental, descriptiva, toda vez que se ocupa de aspectos de cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno. Asimismo, emplea la estadística para estimar frecuencias y/o promedios y otras medidas univariadas.

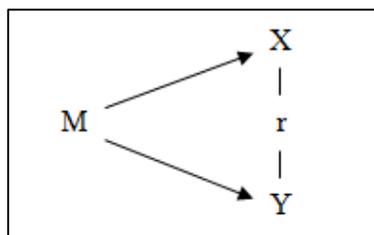
### **4.3 Método de Investigación**

Se seleccionó como método el descriptivo que consiste en la evaluación de determinadas características de una situación representativa en uno o más puntos del tiempo. En la investigación se efectuó el análisis de la información obtenida para identificar cuales variables se encuentran relacionadas entre sí. Otros métodos empleados son deductivo-inductivos.

### **4.4 Diseño de Investigación**

El diseño seleccionado fue descriptiva correlacional, de corte transversal.

Es correlacional porque se estableció la relación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, de corte transversal, porque los datos fueron tomados en un tiempo único.



## 4.5 Población y Muestra

### 4.5.1 Población.

La población estuvo constituida por todos los profesores de los dos niveles: primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 5098 “Kumamoto”, en total 70 docentes.

### 4.5.2 Muestra.

La muestra estuvo conformada por 70 docentes, en este caso la muestra es censal.

## 4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 4.6.1 Técnica de recolección de información.

#### 4.6.1.1 Encuesta.

La técnica de la encuesta permitió que se efectúe una serie de interrogantes acerca de uno o variados temas a una muestra determinada considerando las características científicas que permiten que la muestra elegida, sea representativa de la población de estudio.

### 4.6.2 Instrumentos de recolección de información.

La selección de los instrumentos se realizó en correspondencia al diseño y los lineamientos de la investigación, determinándose la aplicación de un cuestionario sobre cultura organizacional que contiene ítems en número de 24 y el cuestionario de satisfacción laboral con 27 puntos.

***a) Instrumento sobre la cultura organizacional***

*Ficha técnica:*

Nombre: Cuestionario para medir la Cultura organizacional.

Autor: Cameron y Quinn. Adaptado por Karina Zavaleta Maco.

Administración: Individual y colectiva.

Tiempo de Administración: Aproximadamente de 20 a 25 minutos.

Ámbito de aplicación: los docentes.

Significación: La percepción acerca de la Cultura organizacional de los docentes.

Tipo de respuesta: Cada ítem es respondido por medio de escalamiento Likert con sus correspondientes equivalencias categoriales.

*Objetivo:*

El cuestionario forma parte de la presente investigación para obtener información sobre el nivel de percepción de la Cultura organizacional según la perspectiva de los profesores que laboran en la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto ubicada en el Distrito de Mi Perú año 2018.

*Carácter de aplicación*

El cuestionario pertenece a la técnica de la encuesta, tiene carácter de anonimato; requiriéndose a los docentes contestar de modo sincero.

*Descripción:*

El presente cuestionario contiene 24 ítems, constandingo cada uno de ellos de opciones de respuesta en un total de cinco: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), En acuerdo (4) y Total acuerdo (5). El docente encuestado solo tiene la opción de marcar una sola alternativa pues caso contrario, se invalida el ítem.

*Estructura:*

La Cultura organizacional cuenta con dimensiones, detallándolas a continuación:

- a. Características dominantes
- b. Liderazgo organizacional
- c. Estilo de supervisión y gestión
- d. Cohesionador común
- e. Énfasis estratégico
- f. Criterio de éxito

**Tabla 2.**

*Tabla de especificaciones para el Cuestionario de Cultura organizacional*

Dimensiones	Estructura del cuestionario		%
	Ítems	Total	
Características dominantes	1,2,3,4	4	16,66%
Liderazgo organizacional	5,6,7,8	4	16,66%
Estilo de supervisión y gestión	9,10,11,12	4	16,66%
Cohesionador común	13,14,15,16	4	16,66%
Énfasis estratégico	17,18,19,20	4	16,66%
Criterio de éxito	21,22,23,24	4	16,66%
Total ítems		24	100.00%

**Tabla 3.**

*Niveles y rangos del Cuestionario de Cultura organizacional*

Niveles	Malo	Regular	Bueno
Características dominantes	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Liderazgo organizacional	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Estilo de supervisión y gestión	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Cohesionador común	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Énfasis estratégico	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Criterio de éxito	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Cultura organizacional	[24 - 56]	[57 - 88]	[89 - 120]

***b) Instrumento sobre la satisfacción laboral***

*Ficha técnica*

Nombre: Cuestionario para la Satisfacción laboral.

Autor: Sonia Palma.

Administración: De modo personal y colectivo.

Tiempo de Administración: Aproximadamente de 20 a 25 minutos.

Ámbito de aplicación: los docentes.

Significación: Satisfacción laboral.

Tipo de respuesta: Cada ítem es respondido por medio de escalamiento Likert con sus correspondientes valores categoriales.

*Objetivo:*

El presente cuestionario forma parte de la investigación y su finalidad es obtener la información sobre la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018.

*Carácter de aplicación*

El cuestionario pertenece a la técnica de la encuesta, tiene carácter de anonimato; requiriéndose a los docentes contestar de modo sincero.

*Descripción:*

El presente cuestionario contiene 27 ítems, constando cada uno de ellos de opciones de respuesta en un total de cinco: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), En acuerdo (4) y Total acuerdo (5). El docente encuestado solo tiene la opción de marcar una sola alternativa pues caso contrario, se invalida el ítem.

*Estructura:*

La satisfacción laboral será evaluada a través de las dimensiones siguientes:

- a. Significación de la tarea.
- b. Condiciones de trabajo.
- c. Reconocimiento Personal y/o Social.
- d. Beneficios sociales.

**Tabla 4.***Tabla de especificaciones para el cuestionario la Satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Estructura del cuestionario</b>		<b>Porcentaje</b>
	<b>Ítems</b>	<b>Total</b>	
<b>Significación de la tarea</b>	3,4,7,18,21,22,25,26	8	29,62%
<b>Condiciones de trabajo</b>	1,8,12,14,5,17,20,23,27	9	33,33%
<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>	6,11,13,19,24	5	18,51%
<b>Beneficios sociales</b>	2,5,9,10,16	5	18,51%
<b>Total ítems</b>		27	100,00%

**Tabla 5.***Niveles y rangos del cuestionario para la Satisfacción laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Promedio</b>	<b>Satisfecho</b>
Significación de la tarea	[8 - 19]	[20 - 29]	[30 - 40]
Condiciones de trabajo	[9 - 21]	[22 - 33]	[34 - 45]
Reconocimiento Personal y/o Social	[5 - 12]	[13 - 18]	[19 - 25]
Beneficios sociales	[5 - 12]	[13 - 18]	[19 - 25]
Satisfacción laboral	[27 - 63]	[64 - 99]	[100 - 135]

#### **4.7 Tratamiento Estadístico**

En el procesamiento de la información numérica se utilizó el programa SPSS versión 23, así como lo define Hernández, et al. (2014, p. 273), el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), desarrollado en la Universidad de Chicago, es uno de los más difundidos y actualmente es propiedad de IBM. Asimismo, en lo referente a la confiabilidad del instrumento se ha considerado la aplicación del Alpha de Cronbach y para la normalidad de los datos, Kolmogorov Smirnov; tomando en cuenta que muestra es representativa se utilizará Chi Cuadrado y Rho Spearman.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

#### 5.1.1 Validez de los instrumentos.

##### *Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario Cultura organizacional*

Para evaluar la validez del instrumento se consideró conveniente realizarla a través de la medición de la validez de contenido, para ello, en correspondencia al propósito planteado que fue el recojo de opiniones y recomendaciones de los especialistas abocados a la docencia que ostentan grados académicos de magíster o doctor en Ciencias de la Educación, se recurrió a ellos y cada uno de los cuales emitió su juicio valorativo respecto al bloque de ítems del cuestionario Cultura organizacional. Los valores oscilaron en un rango de 0 a 100%; el promedio de la puntuación de los juicios formulados por cada perito fue de 84%. Se denota que fue un calificativo mayor a 80% lo que indicaba que el cuestionario sobre la Cultura organizacional en el aspecto evaluado se encontraba en la categoría de adecuado. En la tabla se detallan los resultados obtenidos:

**Tabla 6.**

*Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario Cultura organizacional*

Expertos	Cultura organizacional	
	Porcentaje	Opinión
Experto 1	85,00%	Aplicable
Experto 2	81,00%	Aplicable
Experto 3	82,00%	Aplicable
Promedio	84,00%	Aplicable

***Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario la Satisfacción Laboral***

En la validez del instrumento se consideró la medición de la validez de contenido, el fin fue el recojo de opiniones y recomendaciones de los especialistas abocados a la docencia que ostentan los grados académicos de magíster o doctor en Ciencias de la Educación, cada uno de los cuales emitió un juicio valorativo respecto al bloque de ítems del cuestionario acerca de la Satisfacción laboral. Los valores oscilaron en un rango de 0 a 100%; se obtuvo como puntaje promedio de los juicios formulados por cada uno de los expertos un 83%, siendo el calificativo superior a 80% lo que indicaba que el cuestionario sobre la Cultura organizacional se encontraba ubicado en el aspecto evaluado, en la categoría, adecuado y cuyos resultados se indican al detalle en la tabla que se muestra a continuación:

**Tabla 7.**

*Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de Satisfacción laboral*

<b>Expertos</b>	<b>Satisfacción laboral</b>	
	<b>Porcentaje</b>	<b>Opinión</b>
Valeriano Rubén Flores Rosas	90,00%	Aplicable
Julio Vázquez Luyo	80,00%	Aplicable
Judith Quispe Escarza	79,00%	Aplicable
Promedio	83,00%	Aplicable

**Tabla 8.**

*Valores de los niveles de validez*

<b>Valores</b>	<b>Niveles de validez</b>
91 - 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Malo

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Tomando en consideración la validez de los instrumentos realizado a través del juicio de expertos, en el cual el cuestionario sobre la Cultura organizacional y el cuestionario para la Satisfacción laboral alcanzaron los valores de 84% y 83% respectivamente. En ese sentido, podemos inferir la muy buena validez que muestran los dos instrumentos.

### 5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.

Para el cálculo de la confiabilidad por medio del método de consistencia interna, se asumió la premisa referente a que si el cuestionario mostraba interrogantes que contenían diversiones opciones de respuesta, era preciso utilizar el coeficiente de Alfa de Cronbach, en nuestro caso es así; por ello, se siguió la secuencia siguiente:

- 1) Se utilizó el método de consistencia interna para establecer el grado de confiabilidad de los instrumentos. Inicialmente, se seleccionó una primera muestra, considerada como piloto conformada por 10 profesores y luego, se procedió a la aplicación del instrumento.
- 2) Posteriormente, en el cálculo del coeficiente de confiabilidad de los instrumentos, se empleó el método descrito, consistente en obtener la varianza de cada ítem. En este caso, se valuó las varianzas de las interrogantes de acuerdo al instrumento. Finalmente, se procedió a la sumatoria de los valores resultantes, hallándose la varianza total. Asimismo, se procedió a determinar cuál era el nivel de confiabilidad, utilizándose el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

**Dónde:**

K = Número de preguntas

$S_i^2$  = Varianza de cada pregunta

$S_t^2$  = Varianza total

a. De la observación de los valores obtenidos tenemos:

**Tabla 9.**

*Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna*

<b>Encuesta</b>	<b>Nº de ítems</b>	<b>Nº de Casos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cultura organizacional	24	10	0.859
Satisfacción laboral	27	10	0.883

El nivel de confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron a los grupos pilotos, a nivel de las dos variables, se determinó a través de los valores encontrados y que se muestran en la tabla siguiente:

**Tabla 10.***Valores de los niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel de confiabilidad</b>
0,00 a menos	Nula
0,10 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,39	Baja
0,4 a 0,59	Regular
0,60 a 0,79	Aceptable
0,80 a 0,99	Elevada
1,0	Perfecta

Tomando en cuenta que al aplicar el cuestionario de Cultura organizacional se consiguió una valoración de 0,859; resultado que determina que cuenta con una confiabilidad elevada. Asimismo, que la aplicación del cuestionario para la Satisfacción laboral se obtuvo el valor de 0,883 lo que implica que cuenta con un rango de elevada confiabilidad.

## **5.2 Presentación y Análisis de los Resultados**

Posteriormente, después del proceso de aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada que se constituyó en objeto de nuestro estudio y procesado los datos obtenidos (calificación y baremación), se realizó el análisis de la información, en los niveles descriptivos e inferencial, lo que nos facilitó el efectuar las mediciones y comparaciones pertinentes. Los valores, se muestran según el detalle siguiente:

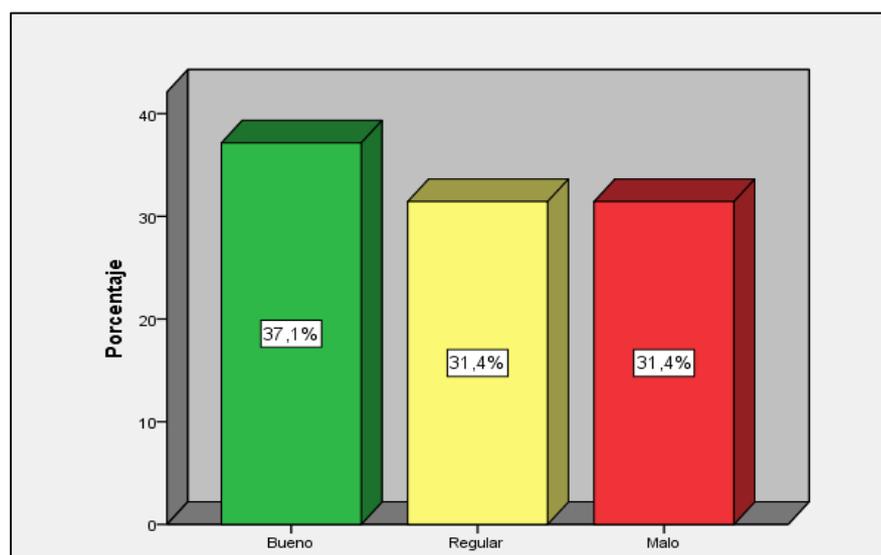
## 5.2.1 Nivel descriptivo

### 5.2.1.1 Descripción de la variable y dimensiones Cultura organizacional.

**Tabla 11.**

*Distribución de frecuencias de la variable Cultura organizacional*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[89 - 120]	26	37,14%
Regular	[57 - 88]	22	31,14%
Malo	[24 - 56]	22	31,42%
Total		70	100,0%

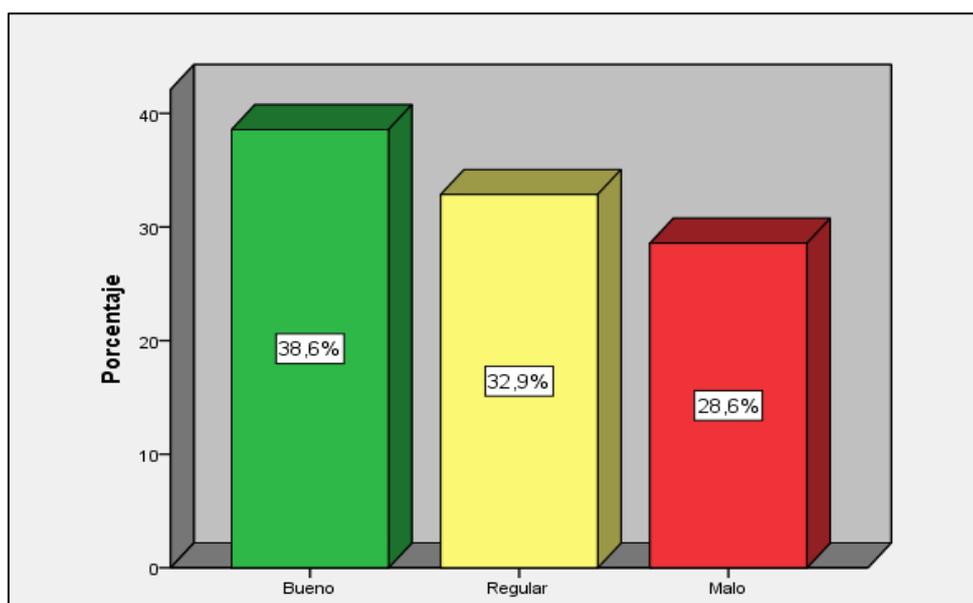


*Figura 1. Cultura organizacional*

La tabla 11 y figura 1, en la muestra de 70 docentes, un 37,1% (26) afirma que la Cultura organizacional es buena, seguido por un 31,4% (22) que considera que es regular, y por último, un 31,4% (22) considera que la Cultura organizacional es mala. Estos datos son corroborados por los estadígrafos descriptivos respectivos, observándose que su media es 76,42 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, la Cultura organizacional es considerada como regular.

**Tabla 12.***Distribución de frecuencias de la dimensión Características dominantes*

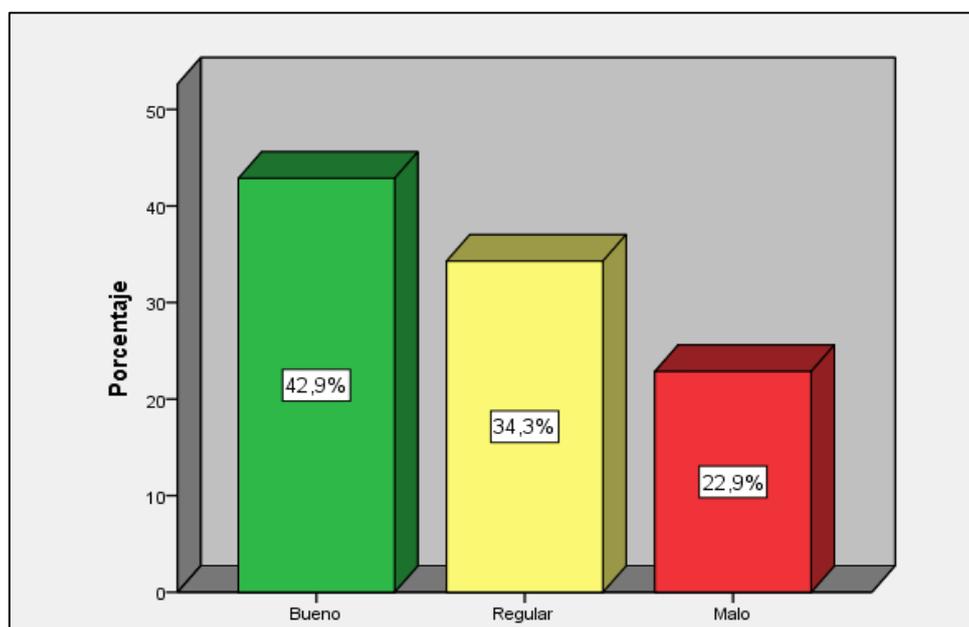
Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa(%)
Bueno	[16 -20]	27	38,5%
Regular	[10 -15]	23	32,9%
Malo	[4 - 9]	20	28,6%
Total		70	100,0%

*Figura 2. Características dominantes*

En la tabla 12 y figura 2, podemos visualizar, que un 38,6% (27) considera que las Características dominantes es buena, seguido por un 32,9% (23) que creen que es regular y por último, solo un 28,6% (20) considera que la Características dominantes es mala. Esta información es validada por los estadígrafos descriptivos respectivos, que muestran que la media es 13,00 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, las Características dominantes es regular.

**Tabla 13.***Distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo organizacional*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[16 - 20]	30	42,9%
Regular	[10 - 15]	24	34,3%
Malo	[4 - 9]	16	22,8%
Total		70	100,0%

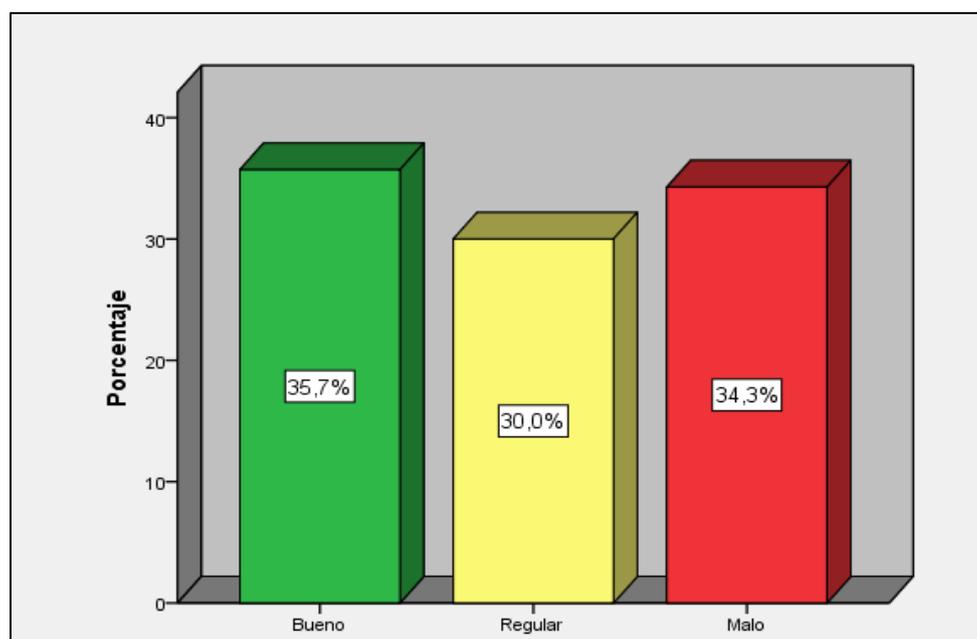
*Figura 3. Liderazgo organizacional*

De la tabla 13 y figura 3, de nuestra muestra conformada por 70 docentes, un 42,9% (30) afirma que el Liderazgo organizacional es bueno, seguido por un 34,3% (24) que consideran que es regular, y por último solo un 22,9% (16) consideran que el Liderazgo organizacional es malo. Esta información es validada por los estadígrafos descriptivos respectivos, que muestran que la media es 12,99 concluyendo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos el Liderazgo organizacional es regular.

**Tabla 14.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Estilo de Supervisión y gestión*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[16 - 20]	25	35,7%
Regular	[10 - 15]	21	30,0%
Malo	[4 - 9]	24	34,3%
Total		70	100,0%

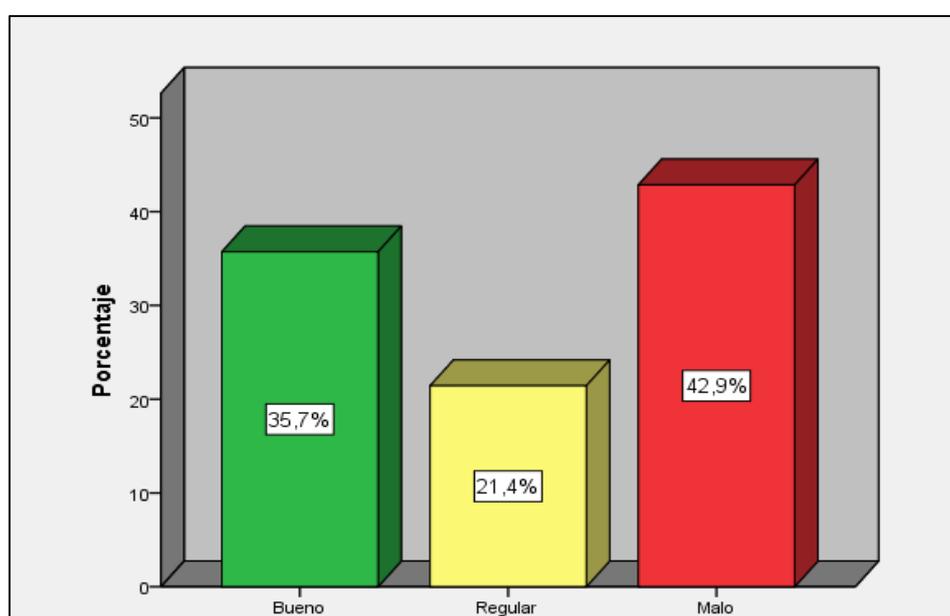


*Figura 4. Estilo de supervisión y gestión*

La tabla 14 y figura 4, del conjunto conformado por los 70 docentes, el 35,7% (25) consideró al Estilo de supervisión y gestión como bueno, seguido por un 34,3% (24) que opinan que es mala, y solo un 30,0% (21) afirman que el Estilo de supervisión y gestión es regular. Esta información es confirmada por los estadígrafos descriptivos respectivos, donde se visualiza a la media como 12,47; por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, el Estilo de supervisión y gestión es considerado como regular.

**Tabla 15.***Distribución de frecuencias de la dimensión Cohesionador común*

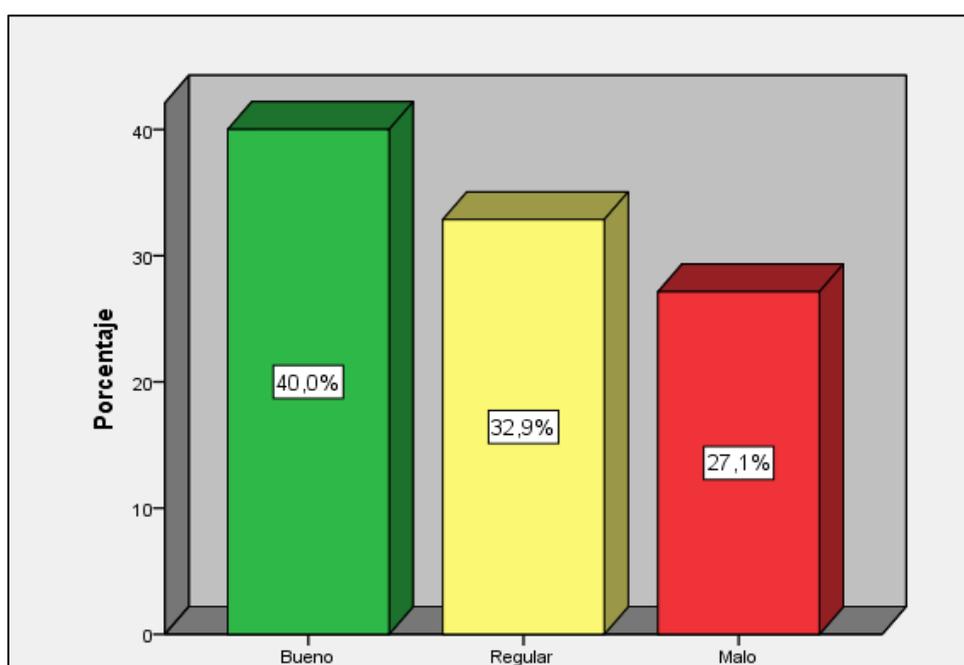
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[16 - 20]	25	35,7%
Regular	[10 - 15]	15	21,4%
Malo	[4 - 9]	30	42,9%
Total		70	100,0%

*Figura 5. Cohesionador común*

La tabla 15 y figura 5 del conjunto formado por 70 docentes, un 42,9% (30) consideró que el Cohesionador común es malo, otro 35,7% (25) consideraron que es buena, y por último solo un 21,4% (15) consideran que el Cohesionador común es regular. Estos son validados por los estadígrafos respectivos, ya que la media es 12,37; concluyendo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, el Cohesionador común es regular.

**Tabla 16.***Distribución de frecuencias de la dimensión Énfasis estratégico*

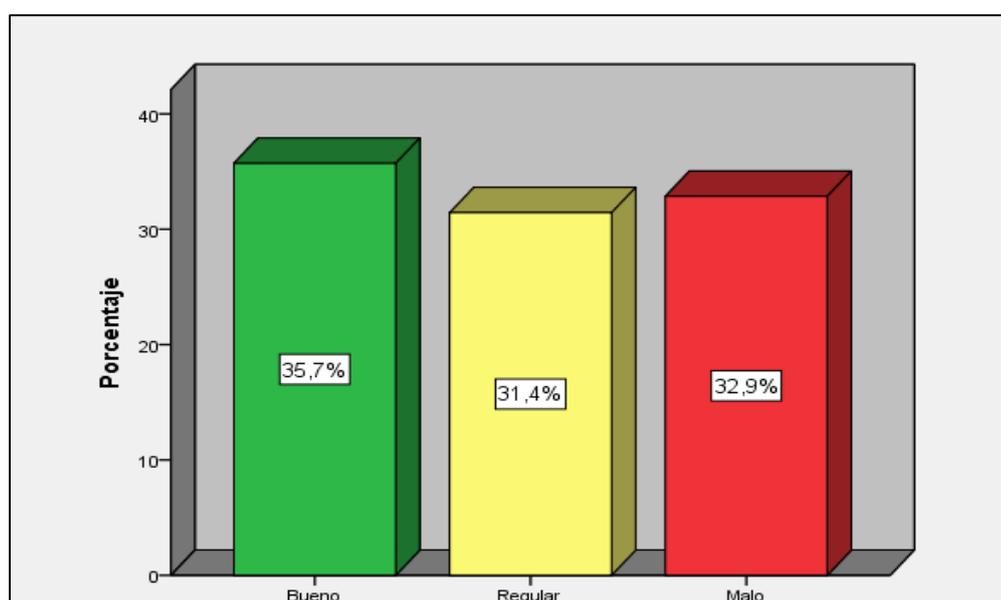
Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[16 - 20]	28	40,0%
Regular	[10 - 15]	23	32,9%
Malo	[4 - 9]	19	27,1%
Total		70	100,0%

*Figura 6. Énfasis estratégico*

De la tabla 16 y figura 6 del total de los 70 docentes, un 40,0% (28) afirma que el Énfasis estratégico es bueno, otro 32,9% (23) considera que es regular, y por último solo un 27,1% (19) considera que la Énfasis estratégico es malo. La información es confirmada por los estadígrafos descriptivos respectivos, que indican que la media es 12,93 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, se concluye que el Énfasis estratégico es regular.

**Tabla 17.***Distribución de frecuencias de la dimensión Criterio de éxito*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bueno	[16 - 20]	25	35,7%
Regular	[10 - 15]	22	31,4%
Malo	[4 - 9]	23	32,9%
Total		70	100,0%

*Figura 7. Criterio de éxito*

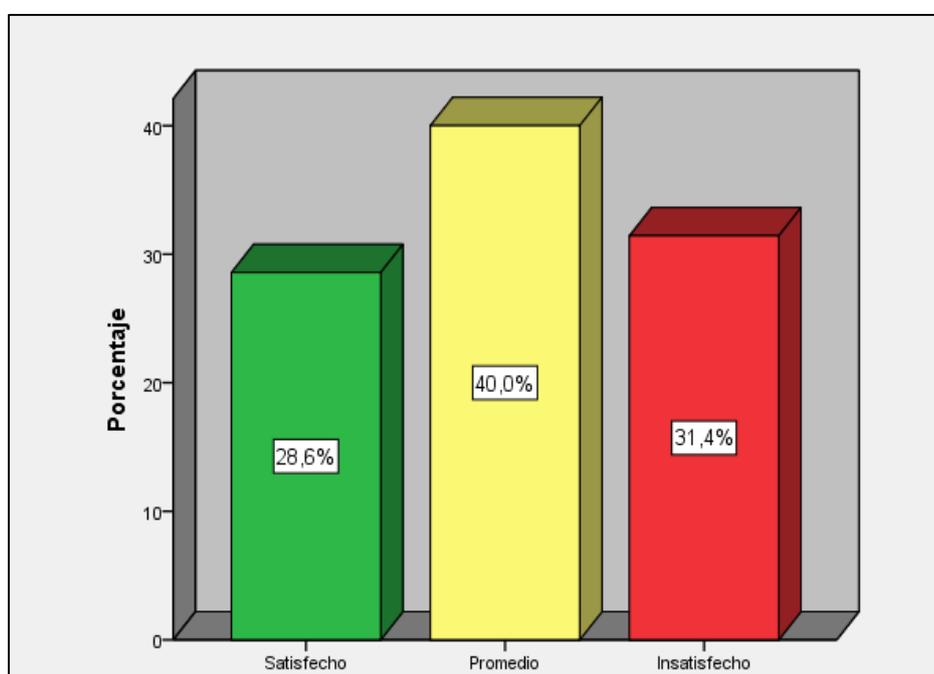
En la tabla 17 y figura 7 de una muestra de 70 docentes, el 35,7% (25) consideró que el Criterio de éxito es bueno, otro 32,9% (23) afirma que es malo, y por último, solo un 31,4% (22) opina que el Énfasis estratégico es regular. Esta información es validada por los estadígrafos descriptivos respectivos, que demuestran que la media es 12,67 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, podemos concluir que el Criterio de éxito es regular.

### 5.1.1.2 Descripción de la variable y dimensiones Satisfacción laboral.

**Tabla 18.**

*Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción laboral*

Niveles	Rango	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Satisfecho	[100 - 135]	20	28,6%
Promedio	[64 - 99]	28	40,0%
Insatisfecho	[27 - 63]	22	31,4%
Total		70	100,0%

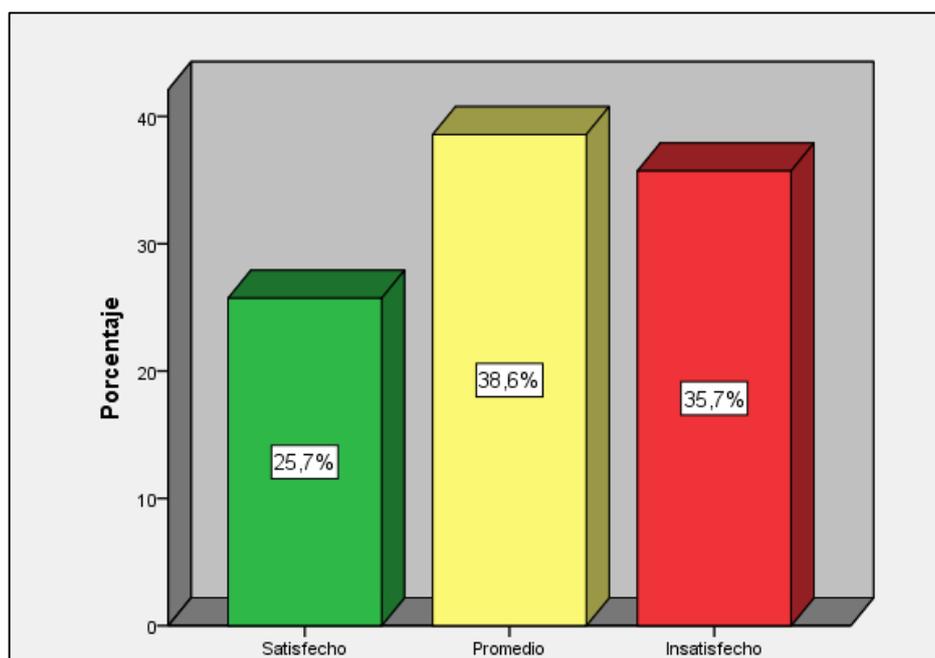


*Figura 8. Satisfacción laboral*

En la tabla 18 y figura 8, podemos observar que del total de 70 docentes, un 40,0% (28) tiene una satisfacción laboral promedio, otro 31,4% (22) se encuentra insatisfecho y por último, solo un 28,6% (20) se encuentra satisfechos. Esta información es validada por los estadígrafos descriptivos respectivos, que determinan que la media es 80,82 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, podemos concluir que la Satisfacción laboral tiene un nivel promedio.

**Tabla 19.***Distribución de frecuencias de la dimensión Significación de la tarea*

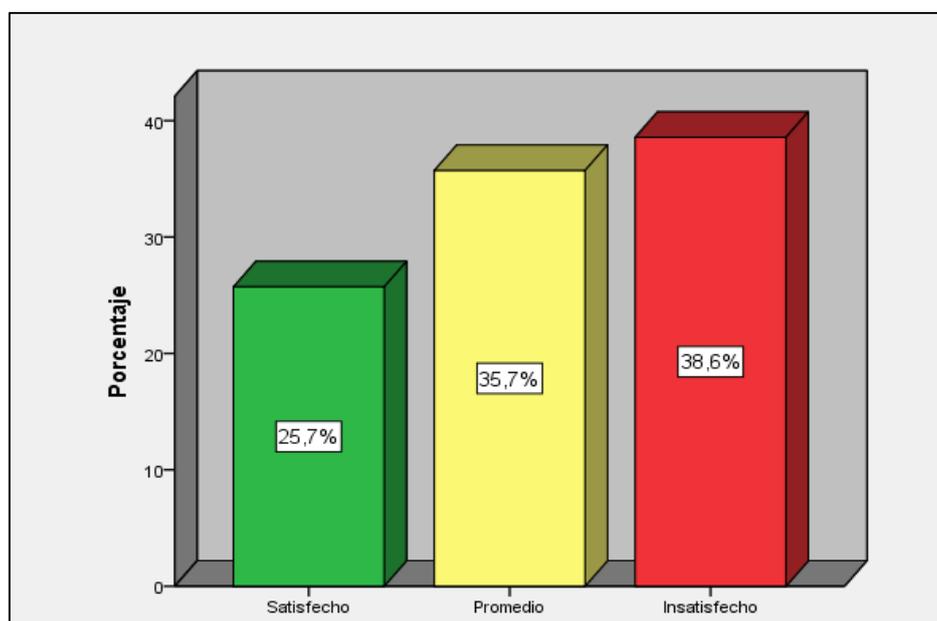
Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Satisfecho	[30 - 40]	18	25,7%
Promedio	[20 - 29]	27	38,6%
Insatisfecho	[8 - 19]	25	35,7%
Total		70	100,0%

*Figura 9. Significación de la tarea*

En la tabla 19 y figura 9, se observa que de la muestra de 70 docentes, un 38,6% (27) afirma una satisfacción promedio en la Significación de la tarea, otro 35,7% (25) se encuentra insatisfecho y por último, solo un 25,7% (18) se encuentra satisfecho. Esta información es confirmada por los estadígrafos descriptivos respectivos, que determinan que la media es 24,01 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, se concluye respecto de la Satisfacción de la tarea, la cual es de nivel promedio.

**Tabla 20.***Distribución de frecuencias de la dimensión Condiciones de trabajo*

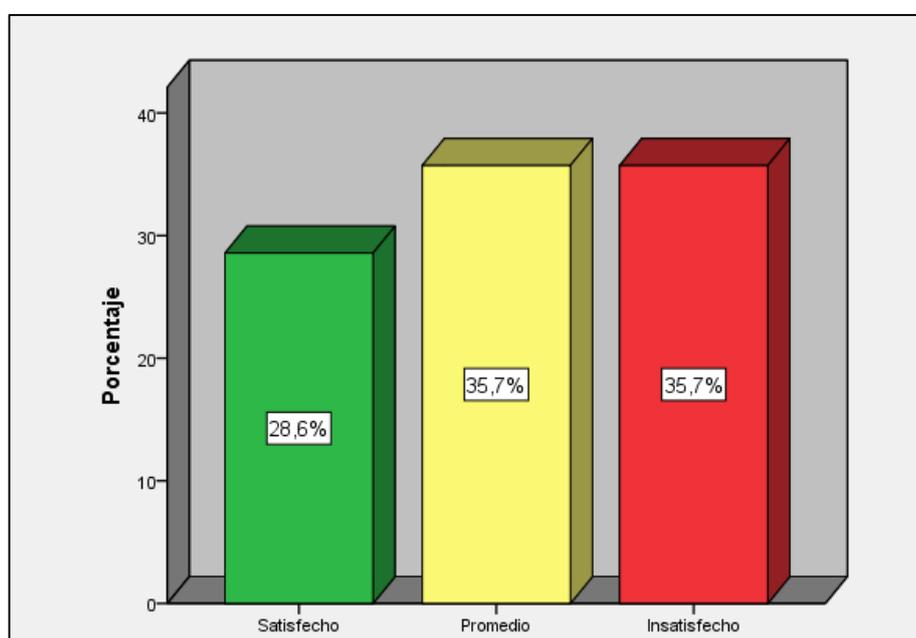
Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Satisfecho	[34 - 45]	18	25,7%
Medio	[22 - 33]	25	35,7%
Insatisfecho	[9 - 21]	27	38,6%
Total		70	100,0 %

*Figura 10. Condiciones de trabajo*

En la tabla 20 y figura 10 de la muestra de 70 docentes, podemos observar que el 38,6% (27) se encuentra insatisfecho con las condiciones de trabajo, otro 35,7% (25) tiene una satisfacción promedio, y por último solo un 25,7% (18) se encuentra satisfecho. Esta información es confirmada por los estadígrafos descriptivos respectivos que indican que su media es 26,74 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, se concluye que la Satisfacción de las condiciones de trabajo es de nivel promedio.

**Tabla 21.***Distribución de frecuencias de la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

Niveles	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa(%)
Satisfecho	[34 - 45]	20	28,6%
Promedio	[22 - 33]	25	35,7%
Insatisfecho	[9 - 21]	25	35,7%
Total		70	100,0%

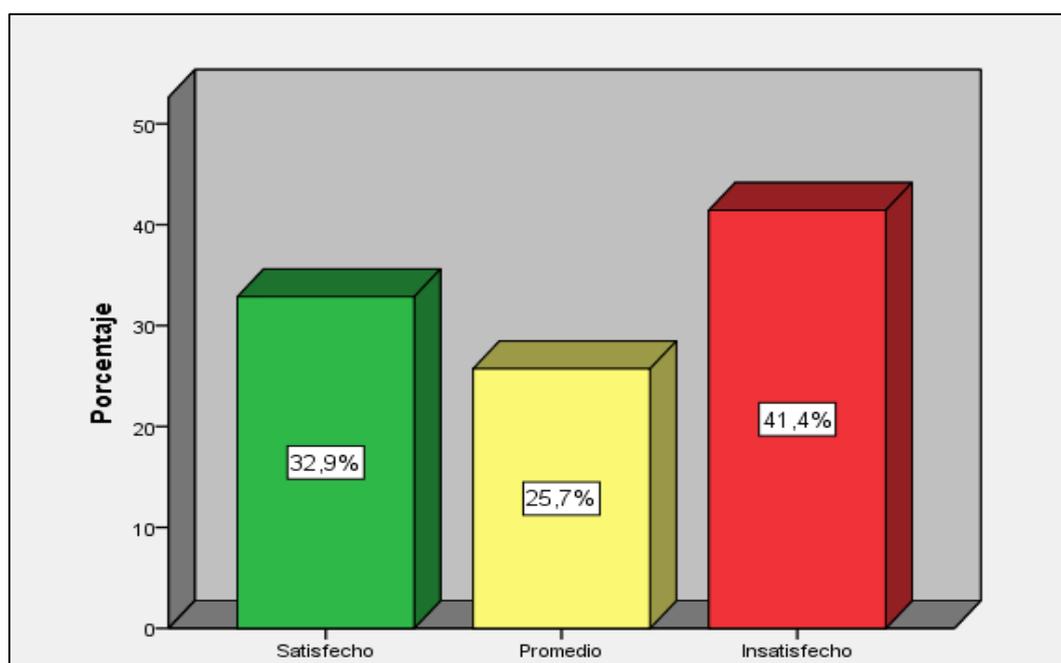
*Figura 11. Reconocimiento Personal y/o Social*

En la tabla 21 y figura 11, podemos observar que de una muestra de 70 docentes, un 35,7% (25) afirma que se encuentra insatisfecho con el Reconocimiento Personal y/o Social, otro 35,7% (25) tiene una satisfacción promedio, y por último solo un 28,6% (20) se encuentra satisfechos. Esta información es validada por los estadígrafos respectivos, donde se visualiza que la media es 14,71 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, hay insatisfacción en Reconocimiento Personal y Social.

**Tabla 22.**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Beneficios sociales.*

Niveles	Rango	Frecuencias Absoluta(f)	Frecuencia Relativa (%)
Satisfecho	[34 - 45]	23	32,9%
Promedio	[22 - 33]	18	25,7%
Insatisfecho	[9 - 21]	29	41,4%
Total		70	100,0%



*Figura 12. Beneficios sociales*

En la tabla 22 y figura 12, de la muestra de 70 docentes, podemos observar que el 41,4% (29) se encuentra insatisfecho con los Beneficios sociales, otro 25,7% (18) tiene una satisfacción promedio, y por último, un 32,9% (23) afirma estar satisfecho. Esta información es validada por los estadígrafos respectivos, donde indica que la media es 15,36 por lo que en concordancia con la tabla de niveles y rangos, hay insatisfacción en los Beneficios económicos.

## 5.2.2 Nivel inferencial.

### 5.2.2.1 Prueba estadística para la determinación de la normalidad.

En el análisis de los resultados conseguidos se establecerá de modo inicial, el tipo de distribución mostrados por los datos a nivel de la variable 1 y 2; aplicando la prueba Kolmogov – Smirnov de bondad de ajuste. Este examen facilita la medición del grado de correspondencia que existe entre las distribuciones de un cúmulo de datos y la teoría estipulada respectivamente y tiene como objetivo, determinar la procedencia de los datos de una población que cuenta con distribución teórica específica.

Tomando en cuenta el valor conseguido en la prueba de distribución, se establecerá la aplicación de estadísticos paramétricos (r de Pearson) y no paramétricos (Rho de Spearman y Chi cuadrado). La secuencia de aplicación de la prueba de normalidad, será la siguiente:

*Paso N° 1:* Planteamiento de la Hipótesis nula (Ho) y de la Hipótesis alternativa (H1):

*Hipótesis Nula (H0):*

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

*Hipótesis Alternativa (H1):*

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

*Paso N° 2:* Seleccionar el nivel de significancia.

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

*Paso N° 3:* Escoger el valor estadístico de prueba.

El valor estadístico de prueba es Kolmogorov – Smirnov.

**Tabla 23.***Pruebas de normalidad*

	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Cultura organizacional	0,168	70	0,00
Satisfacción laboral	0,139	70	0,02

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Paso N° 4: Formulación de la regla de decisión*

La regla de decisión se constituye en un enunciado de las condiciones en las que se acepta o se rechaza la Hipótesis nula, siendo imprescindible establecer el valor crítico, el cual es un número que divide las regiones de aceptación o de rechazo.

*Regla de decisión*

Si  $\alpha$  (Sig)  $>$  0,05; se admite la Hipótesis nula.

Si  $\alpha$  (Sig)  $<$  0,05; se deniega la hipótesis nula.

*Paso N° 5: Toma de decisión*

Considerando el valor de significancia del estadístico de la prueba de normalidad que muestra el valor de 0,00 y 0,02; por lo tanto, para valores Sig.  $<$  0,05; se determina que: se deniega la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa. Esto implica que en concordancia con los resultados conseguidos podemos aseverar que los datos de la muestra de nuestra investigación no proceden de una distribución normal. Asimismo, la curva de distribución difiere de la curva normal, tal como se demuestra a continuación en los gráficos.

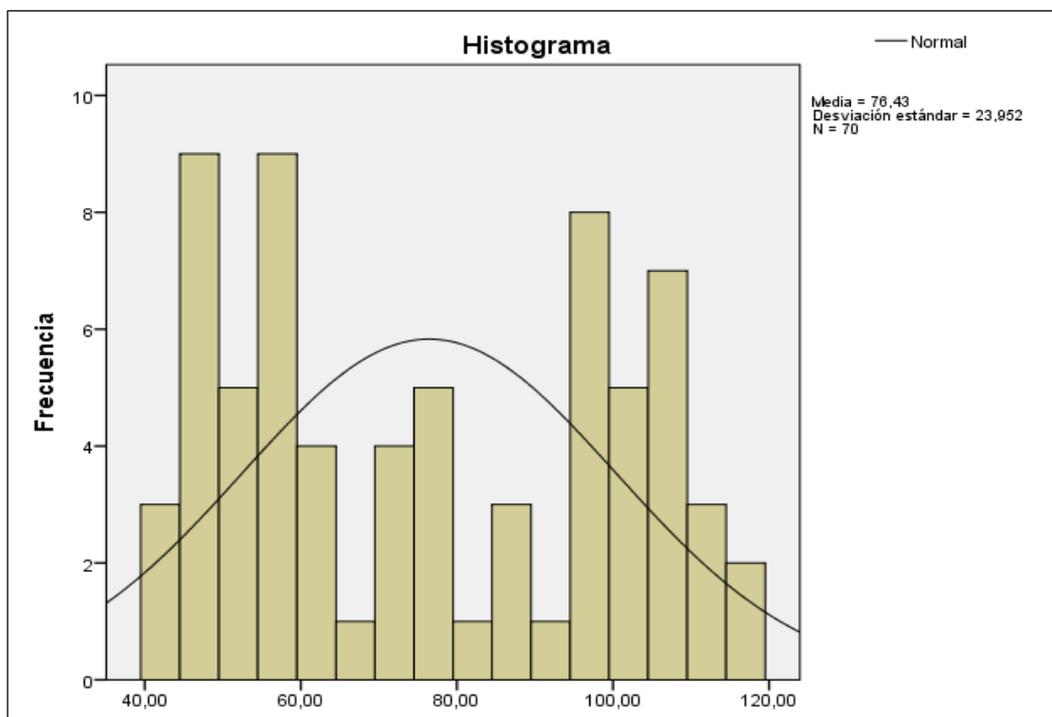


Figura 13. Distribución de frecuencias de los puntajes de la Cultura organizacional

La figura 13 muestra la distribución de frecuencias de la puntuación lograda por medio del Cuestionario de la Cultura organizacional, los cuales están sesgados hacia el lado izquierdo, siendo su medio 76,43 mientras que su desviación típica es de 23,952. Asimismo, en el gráfico se observa a la curva de distribución la cual difiere de la curva normal, por lo que se considera una curva platicúrtica, según Vargas (2005), “Presenta un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable” (p.392), concluyéndose que la curva no es normal.

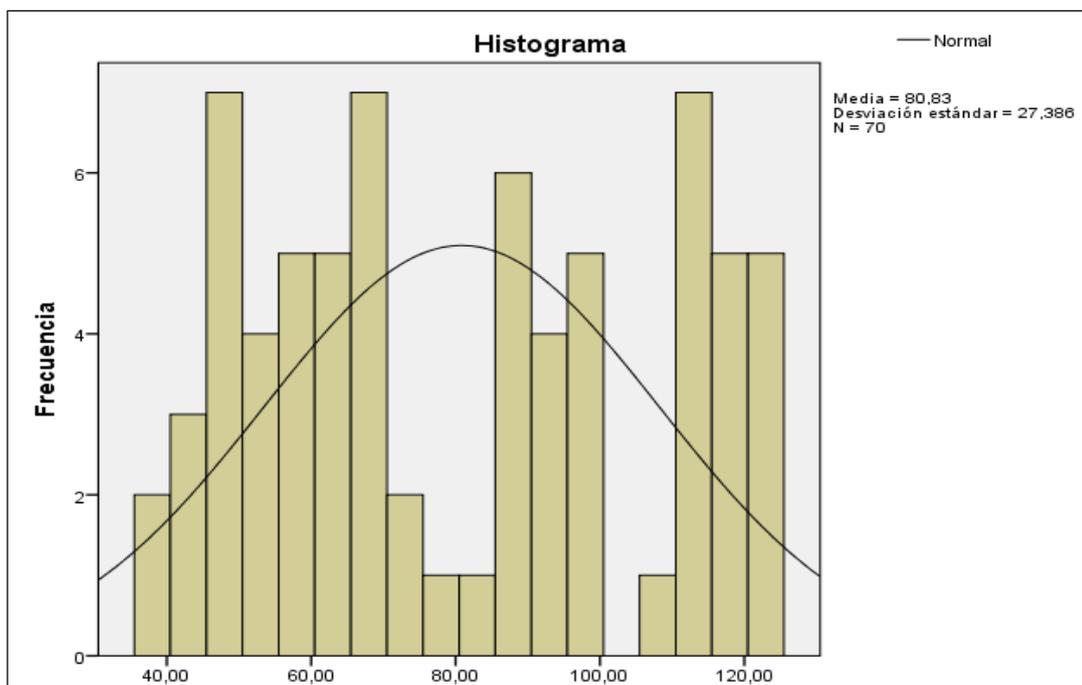


Figura 14. Distribución de frecuencias de la Satisfacción laboral

En la figura 14, se observó que la distribución de frecuencias de los puntajes logrados por medio del instrumento de Satisfacción laboral muestra sesgo hacia el lado izquierdo, contando con una media de 80,83 mientras que su desviación típica de 27,86. De igual modo, en el gráfico se observa a la curva de distribución difiere de la curva normal, establecida como una curva mesocúrtica.

Respecto al nivel de significancia (Sig. asintót. bilateral) para Kolmogorov es menor de 0,05 tanto en los puntajes logrados con el Cuestionario sobre Cultura organizacional como el instrumento Satisfacción laboral, deduciéndose que en ambos casos, la distribución de estos puntajes difiere de la distribución normal. En esta situación, para el desarrollo de las pruebas de hipótesis; se hará uso de las pruebas no paramétricas para distribución no normal de los datos Chi cuadrado (asociación de variable) y Rho de Spearman (grado de relación entre las variables).

### **5.2.2.2 Prueba de hipótesis.**

#### *Hipótesis general.*

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Paso 1:* Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alternativa ( $H_a$ ):

#### *Hipótesis nula ( $H_0$ )*

No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

#### *Hipótesis alternativa ( $H_1$ )*

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Paso 2:* Selección del nivel de significancia

En el nivel de significancia se considera la posibilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, esta acción es designada como Error de Tipo I. Existen autores que consideran pertinente emplear el vocablo Nivel de Riesgo, en vez de significancia. A este nivel de riesgo se le representa a través de la letra griega ( $\alpha$ ). En este estudio, se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

*Paso 3:* Elección del valor estadístico de la prueba

Con la finalidad de determinar el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se procedió a la aplicación del Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

**Tabla 24.***Tabla de contingencia Cultura organizacional \* Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
			Insatisfec ho	Promedio	Satisfecho	
Cultura organizacional	Bueno	Recuento	2	4	20	26
		% del total	2,9%	5,7%	28,6%	37,1%
	Regular	Recuento	6	16	0	22
		% del total	8,6%	22,9%	0,0%	31,4%
	Malo	Recuento	14	8	0	22
		% del total	20,0%	11,4%	00%	31,4%
Total		Recuento	22	28	20	70
		% del total	31,42%	40,0%	28,6%	100,0%
Chi Cuadrado = 55,791		g.l. = 4 p = 0,000				
Rho de Spearman = 0,793						

*Paso 4: Interpretación**Interpretación de la tabla de contingencia*

En la tabla 24 se observó que un 28,6 de los encuestados considera buena la Cultura organizacional y también se encuentran satisfechos laboralmente; asimismo el 22,9% considera regular la Cultura organizacional y también cuentan con un nivel promedio de Satisfacción laboral, y por último el 20,0% considera mala la Cultura organizacional y se encuentran insatisfechos laboralmente.

*Interpretación del Chi cuadrado*

$$X^2_{\text{Obtenido}} = 55,791$$

$$X^2_{\text{Teórico}} = 9,488 \text{ según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si  $O_{\text{Obtenido}} > T_{\text{Teórico}}$  entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se procede a aceptar la hipótesis alterna ( $H^a$ ).

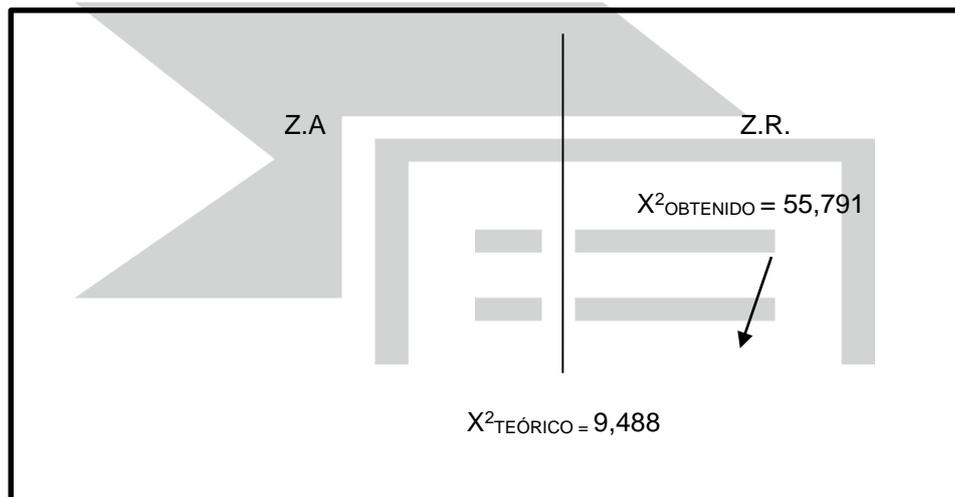


Figura 15. Campana de Gauss Hipótesis general

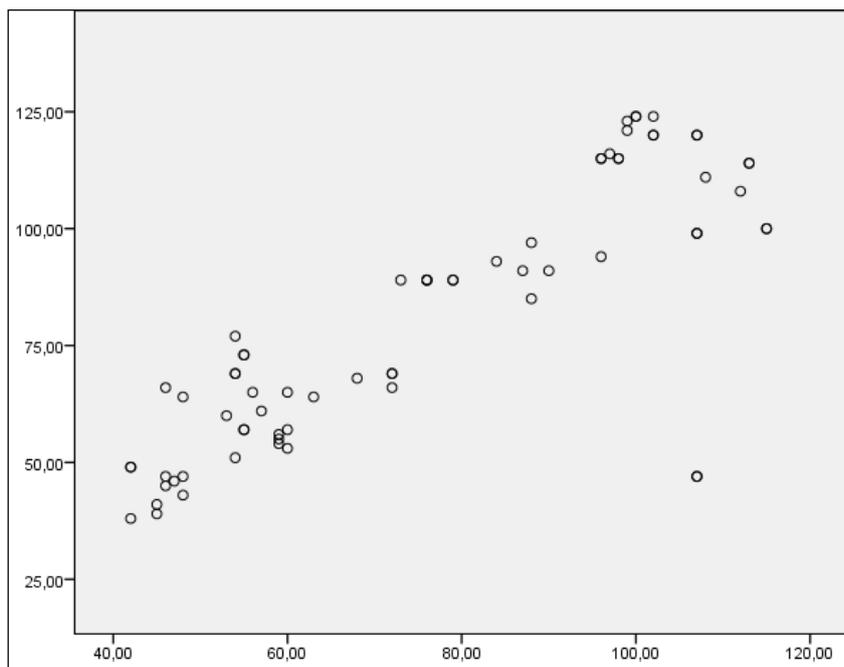
Luego  $55,791 > 9,488$

Analizando se deduce que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Así mismo, considerando el valor de  $p=0,000$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello, se concluye: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

#### *Interpretación Rho de Spearman*

Del mismo modo, se muestra que la Cultura organizacional se encuentra relacionada directamente con la Satisfacción laboral, es decir, en cuanto mejor sea la Cultura organizacional, mayor será la Satisfacción laboral. Además, en concordancia con la correlación de Spearman de 0,793 ésta representa a una correlación positiva alta.



*Paso 2: Selección del nivel de significancia*

En el nivel de significancia se considera la posibilidad de rechazo de la hipótesis Nula, cuando es verdadera, esta acción es designada como Error de Tipo I, existen autores que consideran pertinente emplear el vocablo Nivel de Riesgo, en vez de significancia. A este nivel de riesgo se representa a través de la letra griega alfa ( $\alpha$ ). Para este estudio, se ha establecido que:  $\alpha = 0,05$

*Paso 3: Elección del valor estadístico de la prueba*

Con la finalidad de determinar el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se procedió a la aplicación del Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

**Tabla 25.**

*Tabla de contingencia Cultura organizacional \* Significación de la tarea*

			Significación de la tarea			Total
			Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	
Cultura organizacional	Bueno	Recuento	2	6	18	26
		% del total	2,9%	8,6%	25,7%	37,1%
	Regular	Recuento	7	15	0	22
		% del total	10,0%	21,4%	0,0%	31,4%
	Malo	Recuento	16	6	0	22
		% del total	22,9%	8,6%	0,0%	31,4%
Total		Recuento	25	27	18	70
		% del total	35,7%	38,6%	25,7%	100,0%
Chi cuadrado = 52,058		g.l. = 4 p = 0,000				
Rho de Spearman = 0,790						

*Paso 4: Interpretación*

*Interpretación de la tabla de contingencia*

En la tabla 25 se muestra que del total de encuestados el 25,7% consideró buena la cultura organizacional y también se encuentran satisfechos con la significación de la tarea; asimismo el 21,4% considera regular la cultura organizacional y también tienen un nivel

promedio de significación de la tarea, y por último un 22,9% considera mala la Cultura organizacional y se encuentran insatisfechos con la significación de la tarea.

*Interpretación del Chi cuadrado*

$$X^2_{\text{OBTENIDO}} = 52,058$$

$$X^2_{\text{TEÓRICO}} = 9,488 \quad \text{según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si  $X_{\text{OBTENIDO}} > X_{\text{TEÓRICO}}$  entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

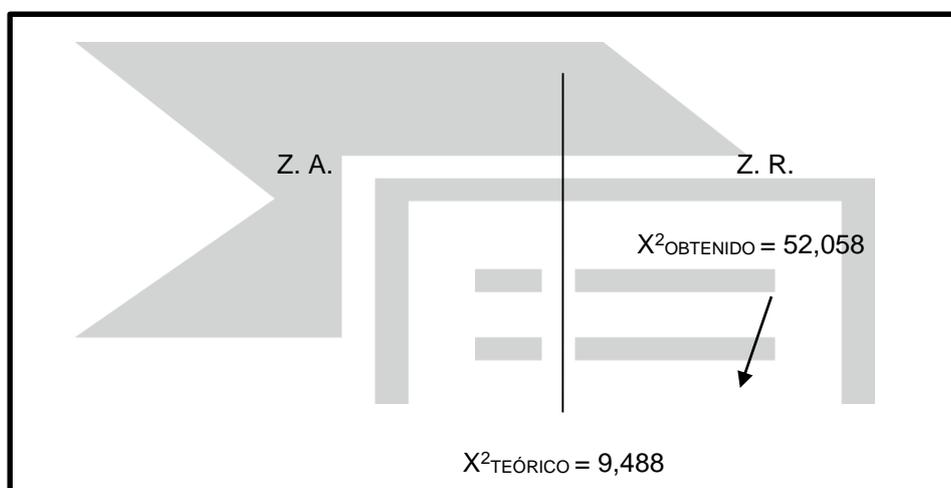


Figura 16. Campana de Gauss Hipótesis específica 1

Luego  $52,058 > 9,488$

Se deduce el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Así mismo, considerando el valor  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, entonces: La cultura organizacional guarda una relación con la significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

### *Interpretación Rho de Spearman*

Así mismo, se puede observar que la Cultura organizacional se encuentra relacionada directamente con la Significación de la tarea, es decir en cuanto mejor sea la Cultura organizacional será mayor la significación de la tarea. Con respecto a la correlación de Spearman cuya cifra es de 0,790; ésta representa una correlación positiva alta.

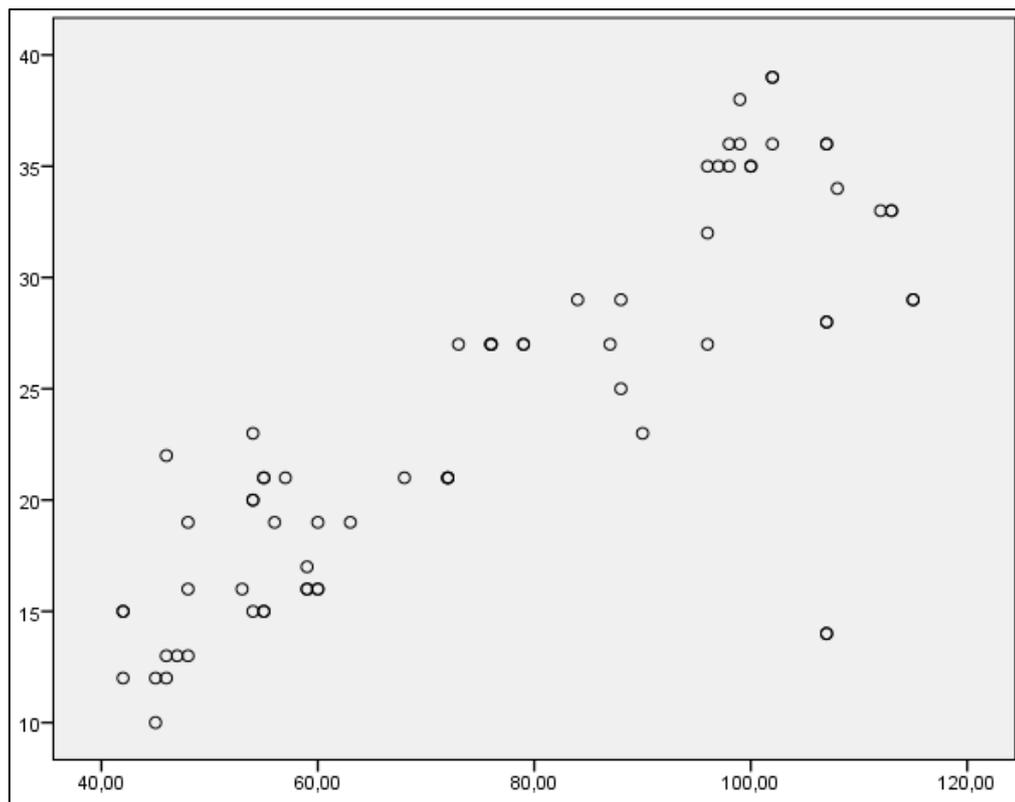


Figura 17. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Significación de la tarea

### *Paso 5. Toma de decisión*

De los análisis efectuados, se comprueba que: La cultura organizacional guarda una relación con la Significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

### *Hipótesis específica 2*

La cultura organizacional guardó relación significativa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Paso 1:* Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alternativa ( $H_a$ ):

*Hipótesis Nula ( $H_0$ ):*

La cultura organizacional no guarda una relación con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):*

La cultura organizacional guarda relación directa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Paso 2:* Selección del nivel de significancia

En el nivel de significancia se considera la posibilidad de rechazo de la hipótesis Nula, cuando es verdadera, esta acción es designada como Error de Tipo I, existen autores que consideran pertinente emplear el vocablo Nivel de Riesgo, en vez de significancia.

Este nivel de riesgo se representa a través de la letra griega alfa ( $\alpha$ ); En este estudio, se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

*Paso 3.* Elección del valor estadístico de la prueba

Con la finalidad de determinar el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha aplicado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

**Tabla 26.***Tabla de contingencia Cultura organizacional \* Condiciones de trabajo*

			Condiciones de trabajo			Total
			Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	
Cultura organizacional	Bueno	Recuento	2	6	18	26
		% del total	2,9%	8,6%	25,7%	37,1%
	Regular	Recuento	7	15	0	22
		% del total	10,0%	21,4%	0,0%	31,4%
	Malo	Recuento	18	4	0	22
		% del total	25,7%	5,7%	00%	31,4%
Total		Recuento	27	25	18	70
		% del total	38,6%	35,7%	25,7%	100,0%
Chi Cuadrado = 57,366		g.l. = 4 p = 0,000				
Rho de Spearman = 0,801						

*Paso 4: Interpretación**Interpretación de la tabla de contingencia*

La tabla 26 muestra un 25,7% de encuestados que consideró buena la cultura organizacional y también, se encuentran satisfechos con las condiciones de trabajo; asimismo el 21,4% consideró regular la cultura organizacional y también, tienen un nivel promedio de condiciones de trabajo, y por último, un 25,7% consideró mala la Cultura organizacional y también, se encuentran insatisfechos con las condiciones de trabajo.

*Interpretación del Chi cuadrado*

$$X^2_{\text{OBTENIDO}} = 57,366$$

$$X^2_{\text{TEÓRICO}} = 9,488 \quad \text{según g.l.} = 4 \quad \text{y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si  $X_{\text{OBTENIDO}} > X_{\text{TEÓRICO}}$  entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

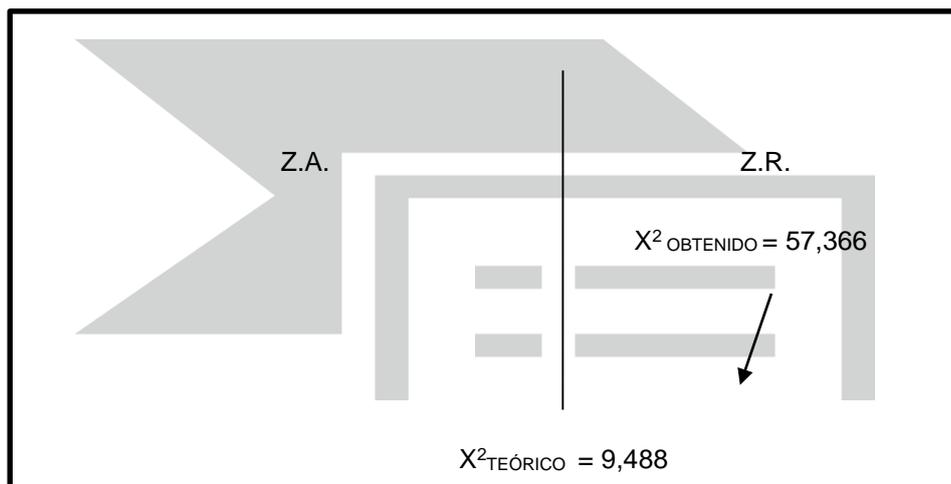


Figura 18. Campana de Gauss Hipótesis específica 2

Luego  $57,366 > 9,488$

Se deduce el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

De igual forma, considerando el valor  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna, por lo tanto: La cultura organizacional guarda relación directa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el 2018.

#### *Interpretación Rho de Spearman*

Así mismo, se muestra que la Cultura organizacional se encuentra relacionada directamente con las condiciones de trabajo, es decir, en cuanto mejor sea la Cultura organizacional, será mayor las condiciones de trabajo. Además, considerando la correlación de Spearman de 0,801 se denota que representa una correlación positiva alta.

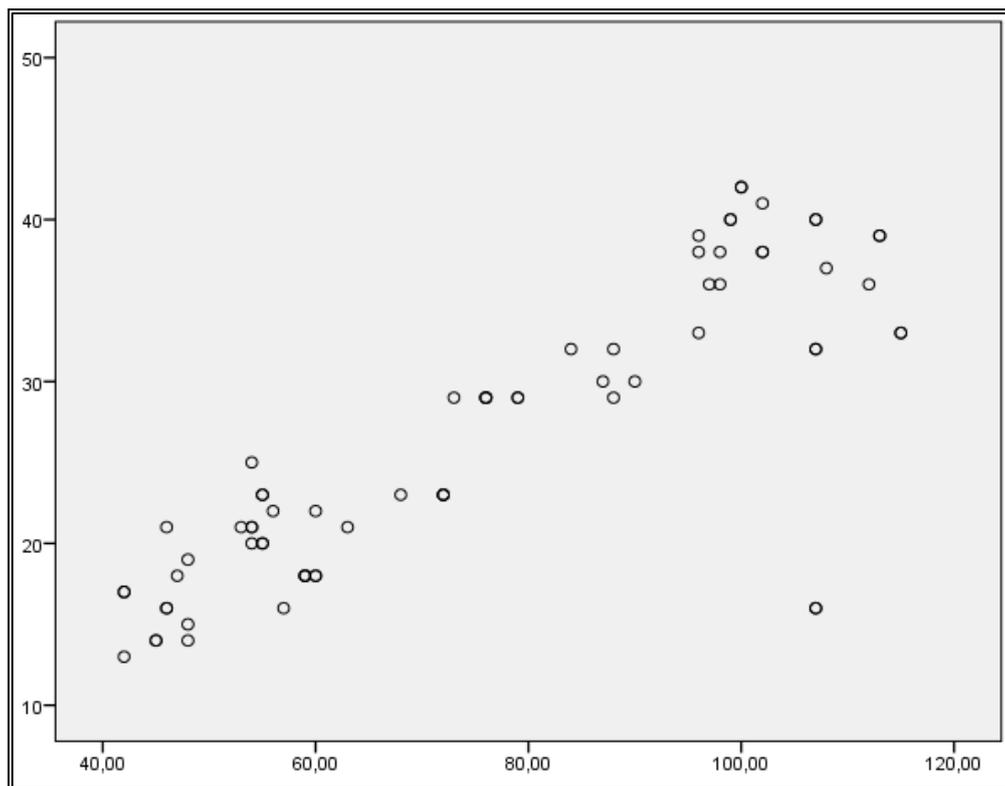


Figura 19. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Condiciones de trabajo

*Paso 5: Toma de decisión*

Por lo tanto, se comprueba: La cultura organizacional guarda relación directa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Hipótesis específica 3*

La cultura organizacional guarda relación significativa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) e hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>):*

*Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):*

La cultura organizacional no guarda relación directa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Hipótesis Alternativa (H1):*

La cultura organizacional guarda relación directa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú en el año 2018.

*Paso 2: Selección del nivel de significancia*

En el nivel de significancia se considera la posibilidad de rechazo de la hipótesis Nula, cuando es verdadera, esta acción es designada como Error de Tipo I, existen autores que consideran pertinente emplear el vocablo Nivel de Riesgo, en vez de significancia.

Este nivel de riesgo se representa a través de la letra griega alfa ( $\alpha$ ). En este estudio, se ha establecido que:  $\alpha = 0,05$

*Paso 3: Elección del valor estadístico de la prueba*

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

**Tabla 27.**

*Tabla de contingencia Cultura organizacional \* Reconocimiento personal y/o social*

			Reconocimiento personal y/o social			Total
			Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	
Cultura organizacional	Bueno	Recuento	2	4	20	26
		% del total	2,9%	5,7%	28,6%	37,1%
	Regular	Recuento	7	15	0	22
		% del total	10,0%	21,4%	0,0%	31,4%
	Malo	Recuento	16	6	0	22
		% del total	22,9%	8,6%	00%	31,4%
Total		Recuento	25	25	20	70
		% del total	35,7%	35,7%	28,6%	100,0%
Chi Cuadrado = 58,036		g.l. = 4 p = 0,000				
Rho de Spearman = 0,758						

#### *Paso 4: Interpretación*

##### *Interpretación de la tabla de contingencia*

La tabla 27 muestra un 28,6% de los encuestados que consideró buena la cultura organizacional y también, se encuentran satisfechos con el reconocimiento personal y/o social; asimismo el 21,4% considera regular la cultura organizacional y también, tienen un nivel promedio de reconocimiento personal y/o social, y por último un 22,9% considera mala la Cultura organizacional y también, se encuentran insatisfechos con el reconocimiento personal y/o social.

##### *Interpretación del Chi Cuadrado*

$$X^2_{\text{OBTENIDO}} = 58,036$$

$$X^2_{\text{TEÓRICO}} = 9,488 \quad \text{según g.l.} = 4 \quad \text{y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si  $X_{\text{OBTENIDO}} > X_{\text{TEÓRICO}}$  entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

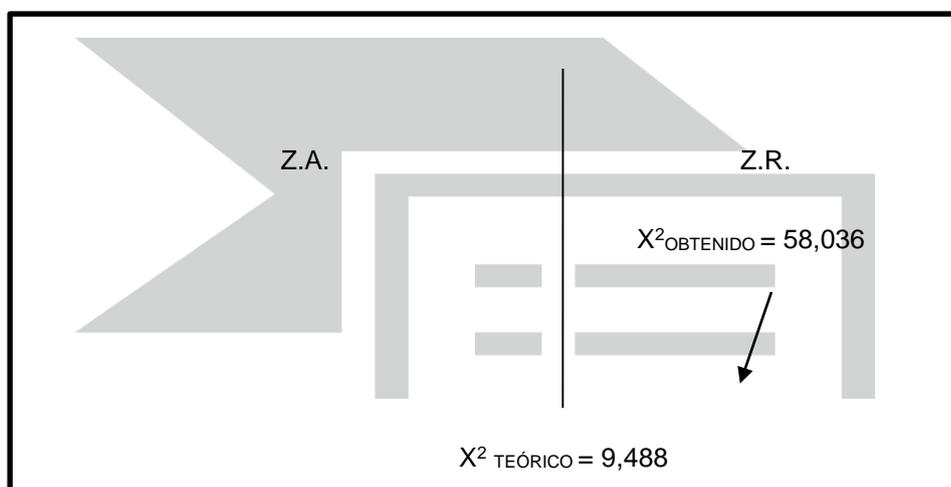


Figura 20. Campana de Gauss Hipótesis específica 3

Luego  $58,036 > 9,488$

Se deduce el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Así mismo, considerando el valor de  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto: La cultura organizacional guarda relación directa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

#### *Interpretación Rho de Spearman*

Así mismo se establece que la Cultura organizacional se encuentra relacionada directamente con los reconocimientos personales y/o sociales, es decir en cuanto mejor sea la Cultura organizacional será mayor los reconocimientos personales y/o sociales. Además, según la correlación de Spearman de 0,758 ésta representa una correlación positiva alta.

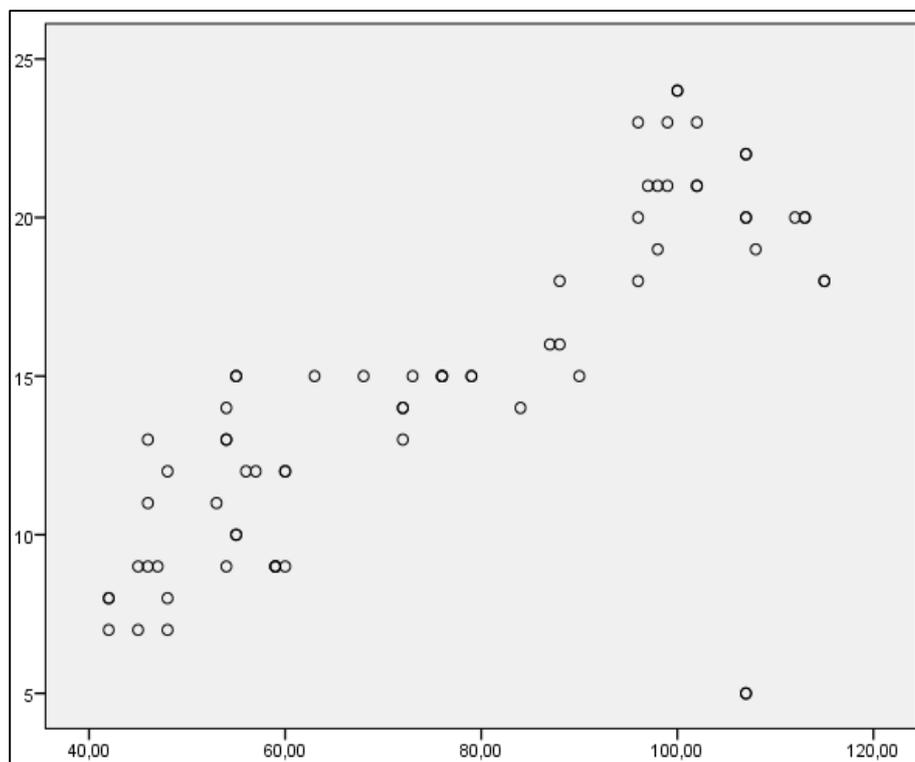


Figura 21. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Reconocimiento personal y/o social

#### *Paso 5: Toma de decisión*

En consecuencia, se comprueba que: La cultura organizacional guardó relación directa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.

#### *Hipótesis específica 4*

La cultura organizacional guarda una relación significativa con los beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

*Paso 1:* Planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) e hipótesis alternativa ( $H_a$ ):

*Hipótesis Nula ( $H_0$ ):*

No existe una relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

*Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )*

Existe una relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

*Paso 2:* Selección del nivel de significancia

En el nivel de significancia se considera la posibilidad de rechazo de la hipótesis Nula, cuando es verdadera, esta acción es designada como Error de Tipo I, existen autores que consideran pertinente emplear el vocablo Nivel de Riesgo, en vez de significancia.

Este nivel de riesgo se representa a través de la letra griega alfa ( $\alpha$ ). En este estudio, se ha establecido que:  $\alpha = 0,05$

*Paso 3.* Elección del valor estadístico de la prueba

Con la finalidad de determinar el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha aplicado el Coeficiente de Correlación Chi Cuadrado y Rho de Spearman.

**Tabla 28.**

*Tabla de contingencia Cultura organizacional \* Beneficios sociales*

		Beneficios sociales			Total	
			Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	
			<b>o</b>			
Cultura organizacional	Bueno	Recuento	2	1	23	26
		% del total	2,9%	1,4%	32,9%	37,1%
	Regular	Recuento	11	11	0	22
		% del total	15,7%	15,7%	0,0%	31,4%
	Malo	Recuento	16	6	0	22
		% del total	22,9%	8,6%	00%	31,4%
Total		Recuento	29	18	23	70
		% del total	41,4%	25,7%	32,9%	100,0%
Chi Cuadrado = 61,560		g.l. = 4 p = 0,000				
Rho de Spearman = 0,806						

#### *Paso 4: Interpretación*

##### *Interpretación de la tabla de contingencia*

La tabla 28 muestra que un 32,9% de los encuestados consideró buena la cultura organizacional y también, se encuentran satisfechos con los beneficios económicos; asimismo el 25,7% considera regular la cultura organizacional y también tienen un nivel promedio de satisfacción de los beneficios sociales, y por último, un 22,9% considera mala la cultura organizacional y también, se encuentra insatisfecho con los beneficios económicos.

##### *Interpretación del Chi cuadrado*

$$X^2_{\text{OBTENIDO}} = 61,560$$

$$X^2_{\text{TEÓRICO}} = 9,488 \text{ según g.l.} = 4 \text{ y la tabla de valores } X^2 \text{ (Barriga, 2005)}$$

Si  $X_{\text{OBTENIDO}} > X_{\text{TEÓRICO}}$  entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

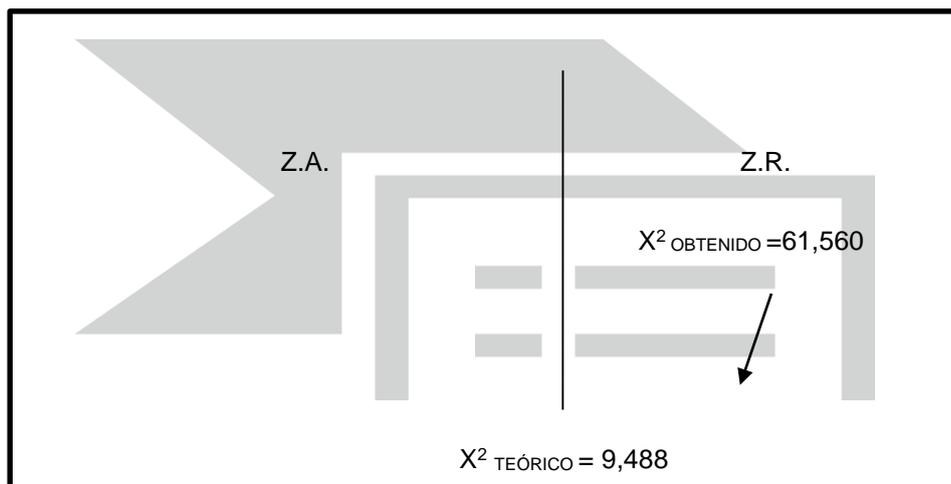


Figura 22. Campana de Gauss Hipótesis específica 4

Luego  $61,560 > 9,488$

Se deduce el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Por otro lado, considerando el valor de  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; por lo tanto: Existe una relación entre la cultura organizacional y los beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

#### *Interpretación Rho de Spearman*

Así mismo se observó que la Cultura organizacional se encuentra relacionada directamente con los Beneficios económicos, es decir en cuanto mejor sea la Cultura organizacional será mayor los Beneficios económicos. Además, en concordancia con la correlación de Spearman de 0, 806 representa ésta una correlación positiva alta.

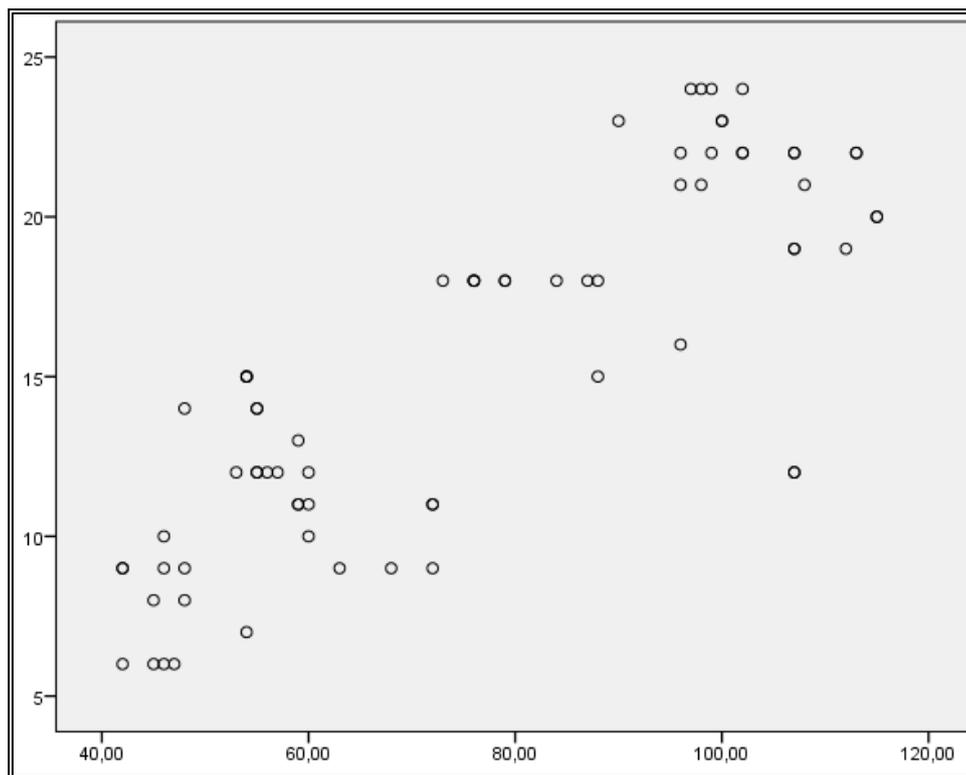


Figura 23. Diagrama de dispersión Cultura organizacional vs Beneficios económicos

#### *Paso 5: Toma de decisión*

Por lo tanto, se comprobó que: Existe una relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

### **5.3 Discusión de Resultados**

El resultado del presente estudio se dirige a establecer si existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual nuestros resultados, se confrontó con otras investigaciones, destacando lo hallado por Gonzáles (2017) que estudió la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en cuanto a la tarea que éstos realizaban, encontrándose que efectivamente existe una correlación directa y positiva entre estas variables. Asimismo, los trabajos realizados por Torres (2017) en 55 trabajadores de un centro de atención al ciudadano, encontrando la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, datos que

concuerdan con nuestros hallazgos. Contrariamente, los trabajos realizados por Alzamora et al (2018) demostraron que no existía relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en tres consultoras de Lima Metropolitana.

Podemos resaltar que con respecto a la dimensión significación de la tarea el 38.6% manifestó un nivel medio, y el 35.7% insatisfecho, es decir los docentes muestran una disposición negativa e insuficiente hacia el trabajo. El autor Robbins (2013) señaló que la disposición hacia el trabajo es lo que sienten los sujetos respecto a la tarea que realizan. Cuando los trabajadores perciben que las acciones que realizan no son valiosas, entonces se produce una insatisfacción. Así mismo la teoría de los 2 factores Herzberg (1959) menciona que la motivación y la satisfacción pueden mejora el rendimiento laboral.

Es posible que estos docentes no se encuentren motivados por las tareas que realizan.

Respecto al segundo objetivo e hipótesis específica 2, la relación entre cultura organizacional y condiciones de trabajo es de 0,801, la tabla 25 muestra que el 25.7% muestra una total satisfacción y el 38.7% totalmente insatisfechos, esto nos muestra que es importante para el docente las condiciones en las cuales trabaja y realiza su labor pedagógica. Estos resultados concuerdan con Castro (2017), donde demostró que en el personal administrativo en la Unidad de gestión de la localidad de Sihuas, presentan un nivel medio respecto a la condición de trabajo.

Respecto al tercer objetivo e hipótesis específica 3, se obtuvo una correlación directa y positiva entre la cultura organizacional y el reconocimiento personal y/o social con un valor de 0,758. La tabla 27 nos muestra que para ambas variables la muestra presenta un nivel medio. Lo cual nos señala que los docentes sienten que no reconocen su trabajo, que no hay niveles óptimos de un reconocimiento personal o social por las actividades que realiza.

Respecto al cuarto objetivo e hipótesis específica 4, se obtuvo una correlación significativa entre cultura organizacional y beneficios sociales, con un valor de 0,806. La tabla 28 nos muestra que el 41.4% de la muestra, indican que se encuentra insatisfechos y un 32.9% se encuentran totalmente satisfechos. Esto demuestra cuán importante son los beneficios sociales y siendo una institución educativa del Estado, cuánto perciben los docentes con sueldo y beneficios sociales moderados o bajos respecto a otras profesionales.

## Conclusiones

1. La cultura organizacional guarda una relación con la significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el 2018,  $p=0,000$ , Rho de Spearman = 0,790
2. La cultura organizacional guarda relación directa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018,  $p= 0,000$ , Rho de Spearman = 0,801
3. La cultura organizacional guarda relación directa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018,  $p=0,000$  y Rho de Spearman = 0,758
4. Existe una relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú año 2018,  $p=0,000$  y un Rho de Spearman= 0,806.
5. Después de haber comprobado las hipótesis específicas podemos afirmar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú,  $p=0,000$  y Rho de Spearman = 0,793

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda propiciar otras investigaciones sobre problemáticas conexas a la cultura organizacional y la satisfacción laboral.
2. Se recomienda realizar talleres dirigidos a la comunidad educativa con el propósito de mejorar la cultura organizacional, toda vez que componentes como el liderazgo, los valores, la cohesión entre otros aspectos guardan una relación directa con la satisfacción laboral.
3. Diseñar y aplicar programas de intervención tendientes a mejorar el compromiso, y la identidad de los trabajadores de la comunidad educativa.
4. Se sugiere realizar otras investigaciones para reconfirmar su adaptación, validez y confiabilidad a poblaciones más amplias como a toda una red.

## Referencias

- Alzamora, X., Chancafe, C. y López, A. (2018) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en tres consultores de selección en Lima Metropolitana*. Tesis para optar el título de licenciado en gestión empresarial PUCP.
- Anconeira, H. (2017) *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los servidores de la gerencia central de potencial humano- Ministerio Público 2016*. Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública, Universidad Cesar vallejo.
- Chauca (2015) *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. Tesis PUC Lima.
- Caballero, R. (---) *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza Profesorado*, revista de currículum y formación del profesorado, becaria investigación, becaria investigación. Universidad de Granada 6 (1-2).
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006) *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing value framework*. United States of America: Josey Bass.
- Castro, M. (2017) *Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión de Sihuas*, tesis para optar el título de licenciado en Psicología. Universidad San Pedro.
- Diccionario de la Real Academia Española (2008) *Vigésima segunda edición*, recuperado de [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=satisfacción/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=satisfacción](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=satisfacción/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=satisfacción).
- Diccionario Manual de la Lengua Española VOX (2007). Edit. Bibliograf, España, 1368 p.
- Gonzales, Y. (2015) *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en Educación Media en Guatemala*, tesis para optar el grado de magister en Gerencia Educativa, Universidad Rafael Urdaneta, Guatemala.

- Hellriegel, W. Slocum, Jr. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). 5ª ed. *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman. (1967) *The motivation to work* (2ª Ed.). New York: Wiley.
- Jeuchter, W.; Fisher, C. and Alford, R. (1998) *Five conditions for high performance cultures*. *Training and Development*, 52 (5), 63-67.
- Keith, J., Newstrom. (2000) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V
- Kootz, H, y Weihrich, H. (1998) *Administración 11ª*. Edición. México: McGraw-Hil
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Mc. Clelland, D. (1961) *The achieving society*. Princenton, NJ: Van Nostrand.
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. Distrito Federal – México: Editorial McGraw-Hil
- McGregor, D. (2001) *El factor humano en la empresa, colección gerencia empresarial*. Caracas: Ediciones Deusto
- Maslow, A. (1984) *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- Mueller, J. 2014) *Specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams*, *European Management Journal* (32), 190-202.
- Pelaes, O. (2010) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos Lima –Perú*. Extraído
- Padilla, D. (2005) *Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego*. Pp 150.

- Palomino O. J.; Peña J.; Zevallos G. y Orizano L. (2005) *Metodología de la investigación*, primera edición, edit. San Marcos, Lima, p.223.
- Palma, S. (2005) *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Penerini, C. (1996) *Relaciones Industriales. Organización y Administración de Personal*. Argentina: Editorial by Ediciones Universo.
- Robbins, Stephen (1991) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice-Hall, México. 1991.
- Rojas, G. (2005) *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo*. Santiago Chile. Link:[www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/rojas\\_g/sources/rojas\\_g.pdf](http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/rojas_g/sources/rojas_g.pdf)
- Torres, P. (2017) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de un Centro de Atención al Ciudadano, Lima 2017*. Tesis para optar el grado de magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.
- Serna, H. (---) *Gerencia estratégica*. Universidad Pedagógica Experimental. 3R editores LTD. Colombia.
- Salazar, J. (2013) *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*", tesis para optar el título de licenciada en Psicología Industrial, Universidad Rafael Landívar.
- Vroom, V. y Deci, E (1999) *Motivación y alta dirección*. México: Editorial Trillas.
- Zamora, N. (2005) *El liderazgo en el Clima Organizacional y sus repercusiones en la creación del valor*. México D.F. 2005.

## **Apéndices**

**Apéndice A. Matriz de consistencia**

**La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables / dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE1:</b> ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Existe relación entre la cultura organizacional y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>OE1:</b> Establecer la relación entre la cultura organizacional y la significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer la relación entre la cultura organizacional y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>HE1:</b> La cultura organizacional guarda relación significativa con la significación de la tarea de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>HE2:</b> La cultura organizacional guarda</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Cultura organizacional</b> <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Características dominantes</li> <li>- Liderazgo organizacional</li> <li>- Estilo de supervisión y gestión.</li> <li>- Cohesionador común.</li> <li>- Énfasis estratégico</li> <li>- Criterio de éxito</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> <b>Satisfacción laboral</b> <b>Dimensiones</b></p> <p>Significación de la tarea. Condiciones de trabajo.</p>	<p><b>Metodología:</b> El método de investigación es descriptiva correlacional.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p><b>Población:</b> Los docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E. N° 5098 “Kumamoto”</p> <p><b>Población:</b> Docentes: 70</p> <p><b>Muestra:</b> 70</p> <p><b>Instrumentos:</b> - Cuestionario de Cultura Organizacional Autor Cameron y Quinn (2206)</p>

<p>Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018?</p> <p><b>PE4:</b> ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y los beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018?</p>	<p>Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>OE3:</b> Establecer la relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>OE4:</b> Establecer la relación entre la cultura organizacional y beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p>	<p>relación significativa con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>HE3:</b> La cultura organizacional guarda relación significativa con el reconocimiento personal y/o social de los docentes de la I.E.N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p> <p><b>HE4:</b> La cultura organizacional guarda relación significativa con los beneficios sociales de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del Distrito de Mi Perú en el año 2018.</p>	<p>Reconocimiento Personal y/o Social. Beneficios sociales</p>	<p>- Cuestionario de satisfacción laboral - Escala SL-SPC Elaborado por Sonia Martínez (2005)</p> <p>Técnica de recolección de datos Cuestionario</p> <p>Tratamiento estadístico SPSS Excel</p>
--	---	---	--	---



**Apéndice B. Instrumentos de evaluación**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**

*Enrique Guzmán y Valle*

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Indicaciones:**

La finalidad de este cuestionario es ubicar las áreas de oportunidad que nos permitan **mejorar el ambiente laboral** en tu institución. Ten en cuenta que las respuestas son opiniones basados en tu experiencia de trabajo; por lo tanto, **no hay respuestas correctas o incorrectas**. Lee atentamente cada una de las respuestas y marca con una X en la casilla respectiva, la respuesta que describa mejor tu opinión. Ninguna pregunta debe quedar en blanco.

**Marcar cualquiera de las alternativas que consideres conveniente.**

**I. Datos generales;**

**Edad:** ..... **Sexo:** (F) o (M)

**Años de trabajo:** ..... **Ocupación:** ..... **Nivel:** .....

**Condición de trabajo:** Docente nombrado ( ) contratado ( )

**II. Cultura organizacional:**

1. Características dominantes		TA	EA	I	ED	TD
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.					
2	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos					
3	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.					
4	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.					

<b>2. Líderes de la organización</b>						
5	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.					
6	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.					
7	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los Resultados.					
8	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.					
<b>3. Estilo gerencial</b>						
9	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.					
10	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.					
11	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.					
12	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.					
<b>4. Unión de la organización</b>						
13	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.					
14	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.					
15	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.					
16	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.					
<b>5. Énfasis estratégico</b>						
17	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.					
18	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.					
19	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.					
20	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La					

	eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.					
<b>6. Criterio de éxito</b>						
21	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.					
22	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.					
23	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.					
24	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.					

**Fuente:** Traducido y adaptado del inglés de: "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework" (Cameron & Quinn, 1999). Adaptado por la tesista.

¡Muchísimas gracias!



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

*Enrique Guzmán y Valle*

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

**ESCUELA DE POSGRADO**

Cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC.

**Presentación.** Estimado docente estamos realizando una investigación, cuyo objetivo, es conocer la satisfacción laboral; por lo tanto, te solicitamos leas detenidamente los enunciados y respondas según las instrucciones.

**Fecha:** ..... **Puesto de trabajo:**.....

**Edad:** **Sexo:** (F) (M) **Cargo que desempeña:** .....

**Años de trabajo:** ..... **Nivel secundaria ( ) primaria ( )**

**Condición de trabajo: nombrado: ... contratado: .....**

**Indicaciones:**

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa aquella alternativa que considera mejor su punto de vista. No hay preguntas buenas ni malas.

Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

- Total acuerdo = TA
- En acuerdo = EA
- Indeciso = I
- En desacuerdo = ED
- Total desacuerdo = TD

		TA	EA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
7	Me siento útil con la labor que realicé.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					

9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
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.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen 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 incómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

¡Muchas gracias!

### Apéndice C. Distribución de la data de las variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
6	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	4
9	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2
16	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4
17	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4
18	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
21	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
22	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
24	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
26	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
27	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
29	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
33	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2
34	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1
35	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
36	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
37	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	4
38	4	3	4	3	3	1	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	4
39	2	3	4	4	1	1	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2
40	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4
41	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
42	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2
43	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
44	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
45	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
46	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
47	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
48	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4
51	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4

53	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
59	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
60	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
62	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
64	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
65	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
66	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
67	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4

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

37	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	
38	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	
39	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	
40	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	
41	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
42	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	
43	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
45	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	
46	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	
47	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
48	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	
49	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
50	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	
51	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	
52	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
53	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
55	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2
56	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	5	
59	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
60	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	1	2	
61	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	
62	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
63	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	
64	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
65	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	
66	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
67	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	
68	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
69	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
70	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	

## Apéndice D. Juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

"Enrique Guzmán y Valle"

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### 1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: *Dr. Rubén Flores Ros*
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: *UNEP - EPG*
- 1.3. Nombre del instrumento: La Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

#### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

##### ESCALA DE APRECIACIÓN

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
0 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				<i>✓</i>	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.				<i>✓</i>	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias según su enfoque.				<i>✓</i>	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				<i>✓</i>	
5. CONSISTENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				<i>✓</i>	
6. INTENCIONALIDAD	Guarda relación con el diagnóstico.				<i>✓</i>	
7. SUFICIENCIA	Tienen coherencia entre los indicadores y dimensiones.				<i>✓</i>	
8. COHERENCIA	La estructura del instrumento es adecuado a la población al que se dirige.				<i>✓</i>	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				<i>✓</i>	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				<i>✓</i>	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Puede aplicarse*

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *90%*

Lugar y fecha: *La Molina 26-05-18*

*[Firma]*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: *07652064*

Teléfono: *996540384*


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**
**"Enrique Guzmán y Valle"**
**"Año del diálogo y la reconciliación nacional"**
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**
**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Julio Vargas Luyo.....  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNE.....  
 1.3. Nombre del instrumento: La Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

**2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**
**ESCALA DE APRECIACIÓN**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
0 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.				X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias según su enfoque.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. CONSISTENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Guarda relación con el diagnóstico.				X	
7. SUFICIENCIA	Tienen coherencia entre los indicadores y dimensiones.				X	
8. COHERENCIA	La estructura del instrumento es adecuado a la población al que se dirige.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es favorable al instrumento

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Lugar y fecha: .....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 7271259

Teléfono: 925262520



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

"Enrique Guzmán y Valle"

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS****1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: *Jedeth D. Osorio Escayen*  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: *Docente ONE*  
 1.3. Nombre del instrumento: La Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 5098 Kumamoto del distrito de Mi Perú año 2018.

**2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME****ESCALA DE APRECIACIÓN**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
0 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.		X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias según su enfoque.		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. CONSISTENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Guarda relación con el diagnóstico.			X		
7. SUFICIENCIA	Tienen coherencia entre los indicadores y dimensiones.			X		
8. COHERENCIA	La estructura del instrumento es adecuado a la población al que se dirige.		X			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.			X		

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*Por Satisfacción Laboral (Vorable)*  
 Requiere ser mejorado o adaptado al contexto peruano o a los docentes de un colegio bastante similar que permitan adecuar el lenguaje a los profesores y el número y calidad de los ítems.

**4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: .....

*afelish 70%*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: .....

Teléfono: .....

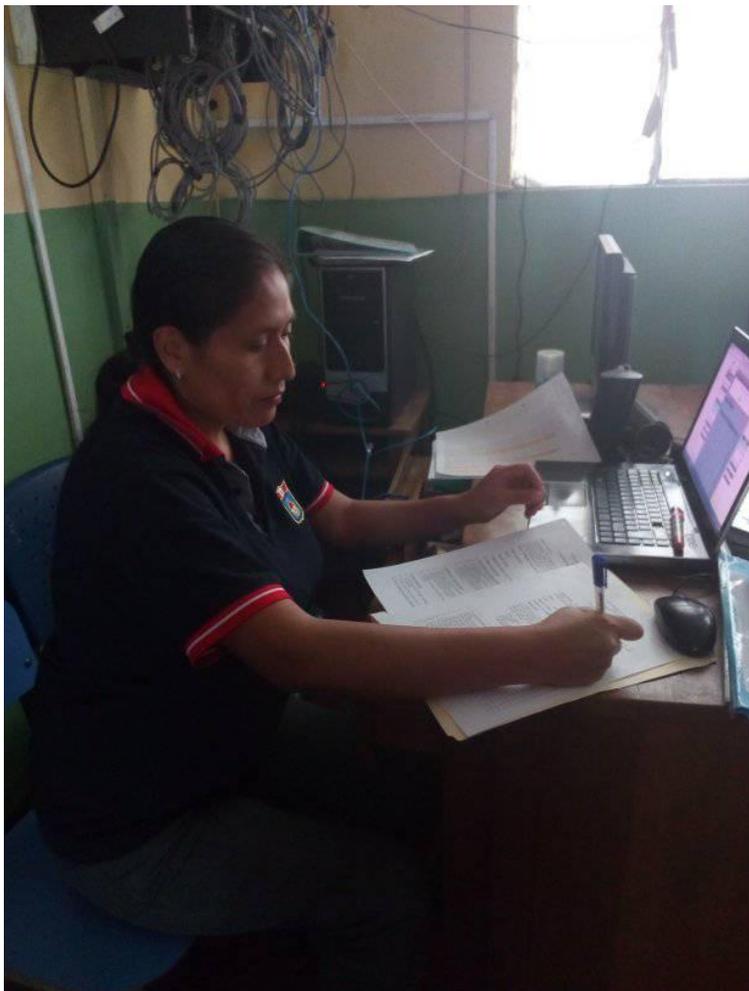
## Apéndice E. Evidencias fotográficas



Aplicación de los instrumentos en la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto

Alrededores de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto





Aplicación de los instrumentos a los maestros de la Institución Educativa N° 5098 Kumamoto

