



**UNAP**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA**

**PERUANA**

**ESCUELA DE POST GRADO “JOSE TORRES VASQUÉZ”**

**TESIS**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL  
EN LA I.E.P.S.M. N° 60080 “CARLOS OLORTEGUI SAENZ”,  
NIVEL PRIMARIA CABALLOCOCHA-2013**

Para optar el grado de Magíster en Educación

Mención: Gestión Educativa

**RESPONSABLES:**

**ADRIANA FLORES PACAYA DE VASQUEZ**

**TERESA DE JESÚS MURRIETA TORRES**

Iquitos – Perú

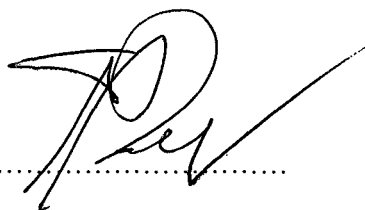
2013

**JURADOS:**



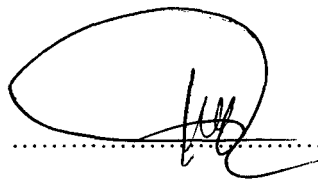
.....  
Lic. Freddy Abel Arévalo Vargas Dr..

PRESIDENTE



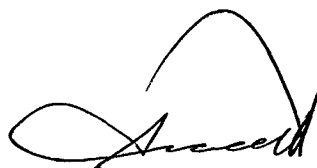
.....  
Lic. Tito Ronar Rengifo Flores, Mgr.

MIEMBRO



.....  
Lic. Rommel Edwin Quintanilla Huamán, Mgr.

MIEMBRO



.....  
Lic. Walter Luis Chucos Calixto Dr.

ASESOR

## INDICE DECONTENIDO

	<b>Pág.</b>
I. Datos generales.....	5
II. Antecedentes.....	10
III Marco teórico.....	12
IV Identificación y formulación del problema.....	32
4.1. Justificación de la investigación.....	35
4.2. Objetivos.....	36
4.2.1. General.....	36
4.2.2. Específicos.....	36
4.3. Hipótesis.....	36
4.4. Variables.....	37
4.5. Indicadores e índices.....	37
V Metodología.....	39
5.1. Tipo de investigación.....	39
5.2. Diseño de la investigación.....	39
5.3. Población y muestra.....	40
5.4. Procedimiento, técnica e instrumentos de recolección de datos.....	41
5.5. Procesamiento de la información.....	42
VI. Resultados.....	42
VII. Discusión.....	61
VIII. Conclusiones.....	65
IX. Recomendaciones.....	66
Referencias bibliográficas.....	67
Anexos.....	69
• Matriz de consistencia.....	70
• Instrumentos.....	71

## **I. Datos Generales**

### **1.1 Título:**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA I.E.P.S.M.  
N° 60080 “CARLOS OLORTEGUI SAENZ” NIVEL PRIMARIA,  
CABALLOCOCHA-2013**

### **1.2 Área y línea de investigación**

**1.2.1. Área: GESTIÓN INSTITUCIONAL**

**1.2.1. Línea: Gestión de Recursos Humanos.**

### **1.3. Autores: Adriana Flores Pacaya de Vásquez**

Teresa de Jesús Murrieta Torres

### **1.4. Asesor: Dr. Walter Luis Chucos Calixto**

### **1.5. Colaboradores**

1.5.1. Escuela Profesional de Ciencias y Humanidades UNAP

1.5.2. Docentes y personal administrativo de la I.E.P.S.M. N° 60080 “CARLOS OLORTEGUI SAENZ”.

### **1.6. . Duración**

1.6.1. 06 meses

### **1.7. . Fuentes de financiamiento**

1.7.1. Recursos Propios

1.7.2. Recursos externos en gestión

### **1.8. . Presupuesto: S/. 6 000.00**

## RESUMEN

El objetivo general del presente estudio de investigación fue determinar la relación que pueda existir entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el año 2013.

El tipo de estudio es no experimental, cuantitativo, correlacional y transeccional.

La muestra del estudio estuvo conformada por 51 docentes de la institución educativa.

Analizados los datos, según opinión de los docentes se tiene que la cultura organizacional es buena y la satisfacción laboral según ellos es regular.

La relación encontrada en las variables de estudio se tiene que de los que opinan que la situación laboral es regular, el 45,1% dice que la cultura organizacional es regular y 35,3% que es buena y de los que opinan que la situación laboral es buena, un 13,7% dice que la cultura organizacional en la institución educativa es buena.

Luego de realizar la contrastación de la hipótesis se comprueba su validez en la formulación de que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el 2013.

**PALABRAS CLAVE:** Cultura organizacional, satisfacción laboral.

## SUMMARY

The general aim of the present study of investigation was to determine the relation could exist between the Culture Organizational and the Labor Satisfaction of the teachers in the I.E.P.S.M. N ° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" of Caballococha in the year 2013.

The type of study is non- experimental, quantitative, correlacional and transeccional. The sample of the study was formed by 51 teachers of the educational institution.

Analyzed the information, according to opinion of the teachers the culture organizational is good and the labor satisfaction according to them is regular.

The relation found in the variables of the research, those who think that the labor situation is regular, 45,1 % says that the culture organizational is regular and a 35,3 % think is good and of those who think the labor situation is good, 13,7 % says that the culture organizational at the educational institution is good.

After fulfilling to contrast the hypothesis his validity is verified and we found that a significant relation exists between the culture organizational and the labor satisfaction of primary teachers in the I.E.P.S.M. N ° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" of Caballococha in 2013.

KEY WORDS: Culture organizational, labor satisfaction.

## INTRODUCCION

El trabajo de investigación se desarrolló en la ciudad de Caballococha, provincia de Ramón Castilla y tiene el propósito de aportar a la sociedad educativa y local de qué manera se relaciona la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria.

El problema de investigación se determinó con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el año 2013?

El trabajo contiene información respecto a cómo se percibe la cultura organizacional y la satisfacción laboral, prevaleciendo como resultado específico que el primero es bueno y la segunda variable de estudio es regular.

El estudio comprende de los siguientes capítulos, los cuales se presentan de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se presentan los datos generales.

En el Capítulo II, se encuentran los antecedentes del estudio de investigación.

Mientras que en el Capítulo III, tenemos al Marco teórico en el cual tenemos como soporte las teorías y concepciones actuales en relación a las variables de estudio.

Luego en el Capítulo IV, se analiza la identificación y formulación del problema de estudio en el cual se centra la investigación, se formula y presenta los objetivos, su justificación, la hipótesis del trabajo y las variables de estudio.

En el Capítulo V, Aquí mostramos el diseño que se utilizó para desarrollar la investigación, además de presentar la operacionalización de las variables de estudio, mostramos también

en este capítulo la población y la muestra representativa en estudio, de igual manera se muestra los instrumentos y técnicas empleadas para la recolección de datos.

En el Capítulo VI, en este último capítulo se muestra información respecto a la contrastación de hipótesis, la presentación, análisis e interpretación de los datos, y el Proceso de prueba de hipótesis.

En el Capítulo VII, se presenta la discusión de los resultados.

Y en los Capítulos VIII y IX, la adopción de las decisiones referente a las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.



## **II. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:**

Encontramos los siguientes antecedentes, Ferreira y Disla (2003-Cuba - Universidad de la Habana). Este estudio comprende en mostrar la cultura organizacional en la gestión de recursos humanos como ventaja competitiva de la empresa Dos Sportswear, S.A. El cual fue aplicado a la Gerencia de Recursos Humanos. Utilizando fuentes bibliográficas, visitas a la fábrica y acceso a Internet, los cuales fueron sustentados de acuerdo a todos los enfoques señalados en el desarrollo del tema. Teniendo como conclusiones finales se logró constatar que las condiciones actuales de la empresa Dos Sportswear, S.A. han determinado que más allá de una simple relación causal entre la cultura organizacional, el cambio, y el impacto de la tecnología en la gerencia de recursos humanos, lo que existe es una vinculación recíproca entre todos los elementos, que generan desafíos permanentes en los retos que debe enfrentar toda organización.

En el análisis crítico sobre la teoría de Robbins plantea que el desarrollo de la cultura se da por un grupo que gobiernan en el comportamiento nos permitirán que lo fundamental para ser competitivo es tener un cambio constante de la cultura organizacional y también será como ayuda para el estudio de unas de la variable de la investigación.

Estas consideraciones teóricas se convierten en argumentos para rescatar el hecho, de que los mapas conceptuales no deben ser utilizados como medios de calificación, si no que pretenden motivar a una comprensión más integral en la que la evaluación que genera está directamente relacionada con las habilidades para relacionar que posee el aprendiz.

Peña Gladis (2002-Venezuela Universidad de Carabobo) la presente investigación abarca un estudio a cerca de como la cultura organizacional del ejercito influye en

forma directa en la labor del personal civil que labora dentro de esta organización militar. Se tomó como sujeto de investigación al personal civil del ejército. El ordenamiento de la información se realizó a través de técnicas de fichaje la cual consistió en hacer la recopilación de datos (cuestionarios) y anotar las observaciones, hechos y todo tipo de información de interés relacionada con el trabajo de investigación. Como resultado se obtuvo que La cultura organizacional castrense del ejército es rígida y desequilibrada, puesto que el área operativa o explícita de la organización no guarda coherencia alguna con el área implícita de la misma (creencias, valores), lo que ha desencadenado en los grupos de referencia que la integran, actitudes conformistas, impulsivas y auto-proteccionistas identificadas a través del respeto por las reglas internas, culpabilidad cuando se rompen las normas, temor a represalias, dependencia, confusión conceptual, oportunismo y control, entre muchos otros.

En este caso podemos ver como el personal civil se tiene que adaptar a una cultura que prácticamente es obligada a ser acatada. Esta es una manera de mantenerse dentro de ella sintiendo cierta insatisfacción, que tiene que ser reprimida por motivos laborables.

GARCIA BENAÚ, Antonia y GANDIA CABEDO, Juan (1994-España-Universidad Politécnica de Valencia). Su estudio es profundizo en el conocimiento de la satisfacción de la actividad académica, docencia e investigación de los profesores en el nivel secundario en Valencia. Se tomó como muestra a 100 docentes de los distintas escuelas de toda región y se elaboró un cuestionario como instrumento de recolección de la información requerida para desarrollar el presente estudio. La conclusión de la investigación es la siguiente: Los docentes muestran gran atención a la estructura organizativa del sistema educativo español, sin embargo a la mayoría de los profesores les gustaría dedicar mayor tiempo a la investigación de lo que ya dedican.

Esta investigación realizada, habiéndose profundizado en el estudio del conocimiento de la satisfacción de la actividad académica, no toma en cuenta lo

que en realidad a la mayoría de los profesores les gustaría dedicar la mayor parte de su tiempo y las expectativas que pudieran tener cada uno de ellos.

## **CAPITULO III: MARCO TEÓRICO**

### **3.1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

#### **3.1.1. Concepciones**

Según Kinicki y Kreitner (2003), la cultura organizacional “es el conjunto de supuestos compartidos e implícitos, que se dan por sentados, en un grupo, el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos mismos”.

Para Ibáñez (2002), la cultura organizacional “...es un sistema de significados compartidos entre los miembros de la organización y que distingue a la organización de otras. El concepto se refiere a la forma en que los individuos perciben a su organización, y no al hecho que les agrade o no”.

Chiavenato (2002), sostiene que la cultura organizacional “es la manera es la manera rutinaria o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartida en gran parte por todos los miembros de una organización diariamente y dirigen sus acciones hacia la consecución de sus objetivos organizacionales”.

Certo, Samuel (2001), define a la cultura organizacional como “un conjunto de valores y creencias compartidas que tiene los miembros de una organización respecto al funcionamiento y a la existencia de su organización”.

Thompson y Strickland (2001), plantea que la cultura organizacional “se distingue por su filosofía y sus principios de negocios, sus formas de abordar los problemas y de tomar decisiones, sus patrones arraigados de “cómo hacer las cosas

aquí” sus abiduría popular, sus tabúes y prohibiciones políticas y su personalidad organizacional”.

Guil y Guillén (2000), sostiene que la cultura organizacional “es el pensamiento social y normativo que permite a sus miembros tener una identidad y además poder comunicarse y cooperar en torno a un proyecto común”.

Aliaga Cecilia (1999), dice que la cultura organizacional “...se refiere a patrones o modos generales y consistentes de responder, que tienen los miembros de las instituciones frente a las diversas demandas o estímulos de nivel macro que logran tener influencia en ese sistema”.

La Cultura Organizacional es un conjunto de hábitos y creencias, establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas que orientan a los miembros de una organización para que dirijan sus acciones hacia la consecución de los objetivos empresariales y personales.

### **3.1.2. Características**

Según Kinicki y Kreitner (2003), sostiene que “...existen tres características importante en la cultura organizacional. En primer lugar, se trasmite a los nuevos empleados mediante el proceso de socialización. En segundo término, la cultura organizacional influye en el comportamiento en el trabajo. Por último, opera en diferentes niveles”.

Sin embargo Ibáñez (2002), sostiene que existen las siguientes características:

- 1) La identidad de los miembros.
- 2) Énfasis en el grupo.
- 3) El enfoque hacia las personas.
- 4) La integración en unidades.

- 5) El control.
- 6) Tolerancia al riesgo.
- 7) Los criterios para recompensar.
- 8) Tolerancia al conflicto.
- 9) El perfil hacia los fines y los medios.
- 10) El enfoque hacia un sistema abierto.

### **3.1.3. Funciones**

Para Kinicki y Kreitner (2003), la cultura organizacional presenta cuatro funciones:

- 1) Dar a los miembros una identidad organizacional.
- 2) Facilitar el compromiso colectivo.
- 3) Promover la estabilidad del sistema social.
- 4) Conformar el comportamiento ayudando a que los miembros encuentren sentido en su entorno.

Sin embargo Gordon Judith (1997), nos dice que la cultura organizacional posee seis funciones:

- 1) Apoyar la estrategia comercial de la organización.
- 2) Prescribir medios aceptables para que los administradores interactúen con públicos externos.
- 3) Tomar decisiones de personal.
- 4) Establecer criterios para el desempeño.
- 5) Guiar el carácter de las relaciones interpersonales aceptables dentro de la compañía.
- 6) Elegir los estilos administrativos correctos.

### **3.1.4. Niveles**

Según Chiavenato (2002), existen dos niveles:

- 1) Normas de comportamiento, que es lo visible y fácil de cambiar y
- 2) Valores compartidos, que es la parte invisible y difícil de cambiar.

Sin embargo Gordón Judith (1997), presenta tres niveles:

- 1) Artefactos, que son los patrones de comportamientos audibles y visibles, tecnología y arte.
- 2) Valores, interpretación personal de los patrones del nivel 1.
- 3) Supuestos, son ideas y supuestos personales que afectan el comportamiento.

### **3.1.5. Medición**

Para Ibáñez (2002), considera que se puede medir en base a los siguientes factores:

- 1) Satisfacción e identificación del factor humano con la organización.
- 2) Éxito profesional.
- 3) Reconocimiento y prestigio de la organización en una sociedad.
- 4) Proyección de la organización.

### **3.1.6. El desarrollo de la cultura organizacional**

Alejandra del Valle (2009), sostiene que se debe reforzar la estrategia y el diseño estructural que la organización necesita para ser efectiva dentro de su ambiente es un rasgo fundamental de la cultura. La relación correcta entre los valores culturales y las creencias es la estrategia organizacional.

La cultura puede ser valorada mediante dos dimensiones específicas:

1. La medida en que el entorno de competencia requiere flexibilidad o estabilidad.
2. El grado en que el enfoque estratégico y la fortaleza son internos y externos.
- 3.

Existen cuatro categorías de culturas asociadas con estas diferencias, que son adaptabilidad, misión, clan y burocrática, que se relacionan para embonar en los valores culturales

estratégicos, las estructuras y el ambiente. Cada una puede tener éxito dependiendo de las necesidades de ambiente externo y del enfoque estratégico de la organización.

***Cultura de adaptabilidad.*** Se caracteriza por un enfoque estratégico en el entorno externo, que recalca la flexibilidad y el cambio para satisfacer las necesidades del cliente. También estimula normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir señales del ambiente en nuevas respuestas conductuales.

***Cultura de misión.*** Se caracteriza por una clara visión del propósito de la organización y el logro de objetivos como crecimiento en ventas, rentabilidad o participación en el mercado para alcanzar ese propósito.

***Cultura de clan.*** Se centra en la participación e intervención de los miembros de la organización y en las expectativas cambiantes del entorno externo, así como en las necesidades de los empleados como la ruta para el alto desempeño. Esta cultura le da un valor importante a sus empleados, y se asegura de que todos tengan lo que necesitan para estar satisfechos y ser productivos.

***Cultura burocrática.*** Tiene un enfoque interno y una orientación hacia un ambiente estable. Se apoya en métodos para realizar negocios, la creación de héroes, símbolos y ceremonias apoyan la cooperación, tradición y seguimiento de políticas y prácticas para el alcance de objetivos. Gracias a esta cultura, la empresa es altamente integrada y eficiente.

Una fuerte cultura organizacional puede impactar poderosamente en el desempeño de la compañía. La fortaleza se refiere al grado de acuerdo entre los miembros de una organización sobre la importancia de valores específicos.

Una cultura fuerte se asocia al uso frecuente de ceremonias, símbolos, anécdotas, héroes y refranes. Estos elementos incrementan el compromiso de los trabajadores con los valores y estrategias de la compañía, enfatizando la selección y socialización de los empleados por parte de los administradores que quieren crear y mantener fuertes culturas corporativas.

La cultura no siempre es uniforme, dentro de ella puede haber subculturas, sobre todo en grandes organizaciones. La subcultura se desarrolla para reflejar problemas comunes,

objetivos y experiencias que los miembros de un equipo comparten. Incluyen los valores básicos de la cultura dominante, además de otros únicos en esa subcultura. Las diferentes subculturas pueden llegar a causar conflictos entre departamentos, principalmente en las empresas que carecen de una cultura organizacional fuerte. Cuando la subcultura sobrepasa a la cultura corporativa, el desempeño puede verse afectado.

### **Organizaciones de aprendizaje**

Una de las características más importantes de una organización de aprendizaje, es una fuerte cultura organizacional, además de que motiva el cambio y la adaptación. Cuando las compañías triunfan, los valores, ideas y prácticas que ayudaron a obtener el éxito, se institucionalizan. Sin embargo, cuando el ambiente cambia demasiado, esos valores pueden volverse perjudiciales para el desempeño futuro.

El impacto de una cultura fuerte no siempre es positivo, en especial cuando no promueve la adaptación al cambio. Las culturas no adaptables motivan a la rigidez y a la inestabilidad, en cambio, una organización de aprendizaje que es capaz de adaptarse e incorpora los siguientes valores:

1. El todo es más importante que las partes, y las barreras entre estas partes es minimizada: las personas conocen todos los sistemas. Todos los miembros saben cómo sus acciones afectan a la totalidad de la empresa. El énfasis en el todo reduce la formación de subculturas y permite que las principales actitudes y conductas de todos reflejen la cultura dominante de la organización.
2. Igualdad y confianza son los valores principales: la cultura de la organización de aprendizaje crea un sentido de comunidad e interés en cada uno, además de un ambiente propicio para crear relaciones que permiten a las personas tomar riesgos y desarrollar todo su potencial. El énfasis está en tratar a todos con respeto y crear un clima de seguridad que permita experimentar, cometer errores y aprender de ellos.
3. La cultura motiva a tomar riesgos, cambiar y mejorar: un valor básico es ubicar la categoría de prestigio. La cultura de aprendizaje premia tanto la creatividad y el mejoramiento como a quienes fallan al aprender y crecer.



La cultura de la organización de aprendizaje motiva a las personas a abrirse, a derribar barreras, a la igualdad y al continuo mejoramiento, así como a tomar riesgos.

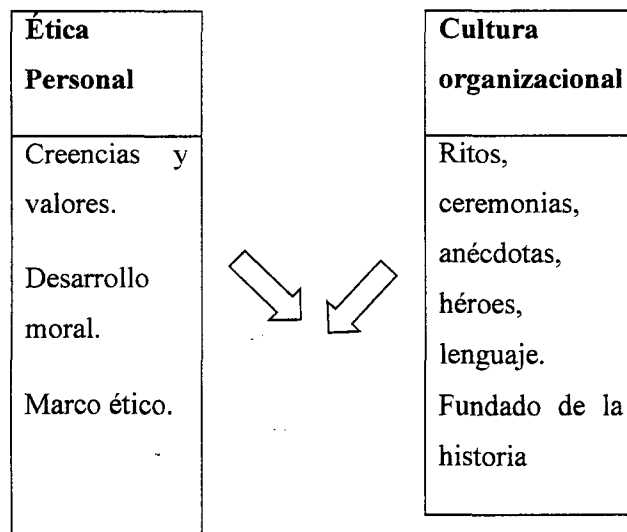
### **Cuestiones éticas**

La ética es el código de principios morales que modela el comportamiento de una persona o grupo con respecto a lo correcto e incorrecto. Los valores éticos establecen normas en cuanto a lo bueno o malo en la conducta y en la toma de decisiones.

La relación entre normas éticas y requerimientos legales es que las primeras se aplican a conductas no previstas por la ley, mientras que los segundos reflejan juicios morales combinados.

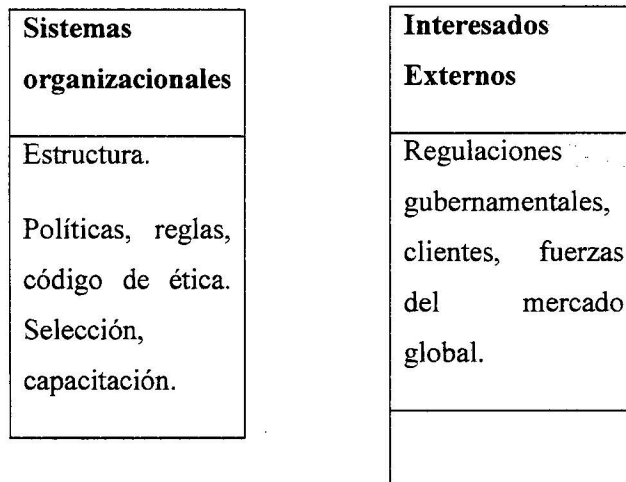
La ética administrativa es un conjunto de principios que guían las decisiones y comportamientos de los administradores en un sentido moral. La noción de responsabilidad social es una extensión de esta idea, la cual se refiere a la obligación de la gerencia de emprender acciones para que la organización contribuya al bienestar de la sociedad.

La cultura organizacional modela el marco de referencia moral en los valores de la empresa. Las fuerzas que modelan la ética administrativa son las siguientes:



¿La decisión o comportamiento?

¿Muestra responsabilidad ética y social?



**Ética personal:** todo individuo tiene un conjunto de creencias y valores que lleva a su lugar de trabajo. Los valores personales y el razonamiento moral que traducen estos valores en conducta son un aspecto importante de la toma de decisiones éticas de las organizaciones.

**Cultura organizacional:** la ética en las prácticas de negocios rara vez puede recaer 100 por ciento en la ética del individuo, es un asunto organizacional y personal. Para promover una conducta ética en el lugar de trabajo, las empresas deben volver a la ética una parte integral de la cultura de la compañía.

**Sistemas organizacionales:** éstos influyen al modelar la ética administrativa; incluyen la incorporación de valores éticos en las políticas y reglamentos, la existencia de un código de ética explícito que se entrega a los miembros, el vínculo entre los premios organizacionales,

así como un comportamiento ético tanto durante el desempeño como al seleccionar y capacitar al personal.

**Interesados éticos:** la ética de los administradores y la responsabilidad social también son influidas por diversos grupos fuera de la empresa que tienen interés en su desempeño. La toma de decisiones éticas y responsables en términos sociales demuestra que la organización es parte de una comunidad más grande, y considera el impacto que una decisión o acción tendría sobre los interesados.

## **3.2. SATISFACCION LABORAL**

### **3.2.1. Concepciones**

Según Kinicki y Kreitner (2003), “es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña. Ello significa que no se trata de un concepto unitario. En su lugar una persona puede estar relativamente satisfecha con su trabajo con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales”.

Según Guil y Guillén (2000), la definición de la satisfacción laboral se puede agrupar:

- a) Como estado emocional, es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
- b) Como actitud generalizada ante el trabajo, teniendo en cuenta que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental.
- c) Como actitud afectiva, para resaltar el componente afectivo de esta actitud como el más importante”.

Según Flores (1998) “se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo, involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona”.

Como base para la realización de este estudio, podemos definir la satisfacción laboral de la siguiente manera:

Como una actitud del trabajador hacia la labor que realiza en su organización involucrando diversos aspectos como el emocional, económico y social.

### **3.2.2. Medición**

Según Robbins (1999), se puede medir a través de 2 enfoques:

a) El método de clasificación global única; no consiste en más que en pedir a los individuos que respondan a una pregunta como: considerando todo, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo? Los entrevistados responden dibujando un círculo en torno a un número, entre uno y cinco, que corresponde a respuestas que van desde “muy satisfechos” hasta “muy insatisfechos”.

b) Una suma de facetas, es más complejo. Identifica elementos clave en su labor y pregunta los sentimientos de los empleados sobre cada uno. Factores típicos que incluyen son la naturaleza del trabajo, la supervisión, el sueldo actual, las oportunidades de promoción y las relaciones con los compañeros de trabajo.

Según Flores (1998), también considera que hay 2 formas de medirlo:

- a) La manera más simple de saber si una persona está satisfecha es preguntárselo. Entonces nos dirá sí o no, con lo cual las diferencias de grado pasarán desapercibidas.
- b) La otra manera más fina de conocer el grado de satisfacción laboral es utilizar una escala de actitudes. A través de estas escalas podemos conocer con mayor precisión el nivel de satisfacción de los empleados frente a los distintos aspectos del trabajo, así como tener un índice global.

La que más se alinea a nuestra investigación es la del autor, Flores Rada, que nos muestra 2 enfoques uno es cualitativo y el otro cuantitativo, lo que nos puede otorgar resultados más confiables, aunque sabemos que siempre existe un grado de error y a la vez la realización de este modelo es más factible y entendible que el otro mencionado.

### **3.2.3. Causas.**

Kinicki y Kreitner (2003), presenta las siguientes causas de la satisfacción laboral:

- 1) Satisfacción de necesidades
- 2) Discrepancias
- 3) Logro de valores
- 4) Equidad y
- 5) Componentes.

### **3.2.4. Consecuencias**

Para Flores (1998), presenta los siguientes efectos que produce la satisfacción:

- 1) Ausentismo, hace que se incurra en mayores gastos médicos, baja productividad, incremento en costos por personal de reemplazo, etc.

2) Rotación, tiene una asociación moderadamente fuerte con la insatisfacción laboral y provoca graves perjuicios al funcionamiento de la organización.

3) Salud de la persona, diferentes estudios han demostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas, desde dolores de cabeza hasta problemas cardíacos.

Sin embargo Kinicki y Kreitner (2003), sostiene que aparte de estas consecuencias presentadas por Flores, le falta considerar las siguientes:

1) Motivación.

2) Dedicación en el trabajo.

3) Comportamiento de ciudadanía.

4) Compromiso organizacional.

5) Ausentismo.

6) Estrés percibido.

7) Rotación del personal.

8) Rendimiento laboral.

### **3.2.5. La satisfacción laboral como consecuencia de la motivación**

Pablo Sánchez Bujan, sostiene que el término “Satisfacción laboral” se estudia como variable que influye sobre las interacciones entre organización e individuos; esta variable actuará como mediadora en el difícil balance a conseguir entre las demandas de la empresa, las expectativas y objetivos del sujeto.

La relación entre ambos se inicia con la selección del empleado y se beneficia a través del adiestramiento y el sucesivo ajuste al puesto; esta relación desencadena reacciones subjetivas ante las características del trabajador y el ambiente.

- Son de carácter positivo cuando se manifiestan en forma de satisfacción o desarrollo de moral.
- Son de carácter negativo cuando el desequilibrio entre las partes da lugar a frustración, conflictos, stress ...

Delimitamos así la satisfacción laboral como el estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Si una actitud se define como disposición específica de acción ante una condición concreta de trabajo, la satisfacción consistirá en la resultante de la unión de varias de estas actitudes ante el trabajo y los factores con él relacionados.

### **EVENTOS CAUSANTES DE LA SATISFACCION LABORAL**

El trabajo ha pasado a ser un mero agente saciador de necesidades a ocupar un papel central en la vida del individuo. El hecho de que la esfera laboral aborde a otras esferas personales exagera la importancia que las características del empleo sean lo más satisfactorias posibles para que el trabajo no se convierta en fuente de frustraciones.

El mantenimiento del interés del empleo depende de la organización; ésta debe cuidar el contenido intrínseco para hacerlo atractivo, manipulando atributos como la variedad, complejidad, dificultad, etc. etc.

Cada trabajador encuentra factores diferentes para explicar el interés por un puesto de trabajo, pero pueden generalizarse afirmando que las tareas variadas, complejas y difíciles, satisfacen más al trabajador que las actividades rutinarias que exigen menor capacidad.

Otra condición intrínseca en la que coinciden la mayoría de los estudios es el Nivel Profesional de la Ocupación (calificación): a mayor nivel profesional, mayor satisfacción. Este hecho es explicable recurriendo a criterios sociales como la Teoría de Referencia. Según ésta, el trabajo con mayor nivel proporcionará un mayor status y, por tanto, mayor aceptación social, incrementando la satisfacción laboral. Además del nivel, las variables más importantes que influyen sobre el grado de satisfacción laboral serían: la variedad en la tarea, la autonomía y las oportunidades de desarrollar las habilidades del sujeto.

### **a) Variedad**

A mayor variación en el contenido del puesto de trabajo y menor repetitividad, más satisfecho se encontrará el individuo. Se demuestra así la necesidad de eludir tareas tediosas mediante la ampliación y el enriquecimiento del trabajo; cuando las no son susceptibles de ampliación, puede emplearse la rotación entre operarios.

Pese a la generalizada creencia que la repetitividad en la tarea producirá irremediablemente tedio e insatisfacción y la ampliación conducirá a satisfacer al operario, se encuentra que estos procesos están modulados por diferencias individuales a nivel de características de personalidad, como la motivación intrínseca del empleado. En esta misma línea, podemos señalar que la relación entre repetitividad de la tarea y aburrimiento dependerá del nivel de educación; cuando éste es bajo, el sujeto no podrá hacer frente a las exigencias de una tarea más compleja. A un nivel educacional alto, se corresponderá una frustración ante tareas que exijan poca capacidad.

Podría así concluirse que las personas con bajo nivel intelectual soportarían mejor los trabajos repetitivos y que habría un cociente intelectual óptimo para el desempeño de una tarea.

### **Autonomía**

Los nuevos métodos de trabajo enajenan al trabajador del control sobre muchos aspectos reguladores de su tarea; la consecuencia ha sido un aumento de producción a costa de una disminución de la satisfacción. La veracidad de este postulado se demuestra estudiando el mayor grado de satisfacción del trabajador manual que sigue controlando todo el proceso de producción.

### **Uso de habilidades y aptitudes**

La posibilidad de que esto suceda incrementará el nivel de satisfacción, esto supone también una mayor involucración empleado - tarea que redundará en el aumento de la satisfacción laboral tras la consecución de un éxito. Es el nivel de desafío del trabajo el que determina las habilidades a usar, este nivel ha de ser moderado, ya que, de no ser así, la



ejecución no resultaría interesante (por defecto de exigencias) o hay pocas probabilidades de éxito (por defecto de exigencias) o hay pocas posibilidades de éxito (por exceso)..

### **b) Remuneración**

Un elevado salario suele ser propio de oficios de alto nivel; estos oficios son los que más alta satisfacción laboral proporcionan. Quizás por ello con correlacionan muy estrechamente satisfacción y salario.

También se encuentra que, a igualdad de condiciones en las restantes condiciones de trabajo, es el salario el que determina que el obrero esté satisfecho, pero esta actitud depende de la cuantía percibida.

El nivel de equidad dependerá de múltiples factores:

- \* Rasgos individuales (edad, antigüedad, experiencia)
- \* Acciones individuales (esfuerzo, resultados)
- \* Atributos del trabajo (retos, responsabilidad).

Todo esto lleva al trabajador a buscar que se igualen aportaciones y recompensas, además de que estos factores se comparen con los de otros sujetos. La percepción de desigualdades producirá insatisfacción independientemente de que el salario sea alto o bajo.

### **c) Promoción**

Al igual que el salario, correlacionará positivamente con la satisfacción laboral si el resto de las circunstancias permanecen iguales.

Una prueba de la importancia que los sujetos conceden a este factor la tenemos al estudiar aquellas organizaciones en las que el sistema de ascensos se basa en función de la ejecución del individuo frente a su antigüedad; en el primer caso, la productividad aumentará, pero no así en el segundo.

Algunas diferencias individuales afectan a la importancia que el sujeto confiere a las posibilidades de promoción. Estas serían:

- Expectativas personales.
- Modo de valorar las metas.
- Edad.

La responsabilidad de la nueva situación con la que el sujeto se enfrenta tras la promoción, provoca la consecución de un mayor desarrollo psicológico, la realización de un deseo de justicia y, también, la obtención de mejoras salariales.

Estos factores aúnan con el mayor reconocimiento social del nuevo status y repercuten todos ellos sobre la auto imagen del sujeto. Es destacable el hecho de que se conjuguen factores estrictamente psicológicos con variables sociales para desembocar en la mejora de la auto imagen personal.

#### **d) Seguridad de empleo**

Los estudios demuestran que los sujetos consideran como primordial para la obtención de satisfacción laboral el hecho de que su empleo sea fijo.

Este anhelo de seguridad en el empleo es más fuerte en los niveles bajos de las escalas de trabajos. Los altos ejecutivos consideran esta seguridad como menos importante.

La explicación de la importancia de este factor puede hallarse en la incidencia que tiene sobre la auto imagen; esta influencia sigue dos vías:

- Sentimiento de valoración por parte de la empresa.
- Percepción de que se poseen los conocimientos requeridos para el desempeño de la labor.

#### **e) Condiciones de trabajo**

Estas condiciones (temperatura, iluminación, lavabos ... ) son las que más se critican cuando los operarios están descontentos. Esta afirmación se corresponde con el planteamiento de Herzberg dado que los factores higienizadores del trabajo (y estos lo son) influyen más sobre la insatisfacción del trabajador, que sobre la satisfacción.

El trabajador evalúa primero sus condiciones psicológicas para evaluar su satisfacción laboral, antes de recurrir a las condiciones objetivas del empleo. La variable "riesgo en el empleo" incremento la valoración otorgada a estos factores ya que son ellos los responsables de la Seguridad del trabajador

### **3.2.4. Cultura organizacional y satisfacción laboral.**

#### **3.2.4.1. Cultura organizacional**

Según Kinicki Angelo y Kreitner Robert (2003): "Tanto administradores como investigadores académicos piensan que la cultura organizacional puede ser un motor de las actitudes de los empleados y de la efectividad y rendimientos organizacionales. A efecto de comprobar esta posibilidad, se han correlacionado diversas mediciones de la cultura organizacional con otras tantas de resultados individuales y organizacionales, ¿Qué se ha aprendido?.

En primer lugar, diversos estudios muestran que la cultura organizacional se correlacionado estrechamente con el comportamiento y actitudes de los empleados. Por ejemplo, las culturas constructivas guardan relación positiva con la satisfacción en el trabajo, la intención de permanecer en la organización y las innovaciones, y resulta negativa con la evitación de trabajo. En contraste, las culturas pasivas - defensivas y agresivas - defensivas tuvieron correlación negativa con la satisfacción en el trabajo y la intención de continuar en la organización. Estos resultados hacen suponer que los empleados parecen inclinarse por organizaciones que estimulan la interacción y el trabajo con otros de manera que les ayude a satisfacer sus necesidades de crecimiento y desarrollo".

#### **3.2.4.2. Cultura constructiva**

Según Kinicki Angelo y Kreitner Robert (2003) "Se estimulan a los empleados para que interactúen y trabajen en tarea y proyectos de maneras que ayuden a

sus necesidades de crecimiento y desarrollo. Estos tipos de cultura apoya creencias normativas relacionadas con los logros, realización personal, humanismo y afiliación”.

#### **3.2.4.3. Cultura pasiva – defensiva**

Según Kinicki Ángelo y Kreitner Robert (2003) “Se caracteriza por la creencia primordial en que los empleados deben interactúan de manera que no amenacen su propia seguridad en el trabajo. Es una cultura que refuerza creencias normativas vinculadas con la aprobación, convencionalismo, dependencia y evitación”.

#### **3.2.4.4. Cultura agresiva- defensiva**

Según Kinicki Ángelo y Kreitner Robert (2003) “Fomentan en los empleados el abordaje de tareas con fuerza. Para proteger su estatus y seguridad en el trabajo. Este tipo de cultura es más característico de creencias normativas que reflejan la oposición, poder, competencia y perfeccionismo”.

### **3.3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **1. Hábitos.**

Son actividades que hacemos repetidamente; es un modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas.

#### **2. Creencias.**

Son hechos o verdades aceptadas sobre un objeto o persona, que se han generado por la experiencia directa o de una fuente secundaria.

### **3. Normas.**

Son como “leyes” que deben ser seguidas. No siempre las normas se presentan escritas, pero fluyen a través de la organización determinando los comportamientos que son posibles y los que no son.

### **4. Valores.**

Los valores son escalas de importancia que un individuo otorga a varios factores del entorno. Tienden a guiar las acciones y los juicios de las personas en diversas situaciones.

#### **4.1. Valores expresados**

Son normas y valores declarados explícitamente y que se prefieren en una organización. Son las aspiraciones que se comunican explícitamente a los empleados, de modo que dichos valores influyan en el comportamiento de los mismos.

#### **4.2. Valores manifestados**

Son los valores y normas que realmente muestra el empleado o se convierten en su comportamiento.

### **5. Actitudes.**

Es la predisposición a reaccionar frente a una situación, persona o concepto, la cual incluye una respuesta particular, bien sea positivo o negativo.

### **6. Expectativas.**

Son las esperanzas de querer lograr sus objetivos, tanto para el bien personal y como el de la organizacional.

### **7. Estado emocional.**

Referido a las sensaciones y percepciones del personal hacia su entorno laboral.

#### **7.1. Integración**

Es la coordinación de las actividades realizadas por los miembros de una organización para alcanzar sus objetivos establecidos en un tiempo determinado.

## **7.2. Interrelación**

La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para que la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interrelación social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo

## **8. Aspecto económico.**

Considera la actividad realizada por el trabajador una acción remunerativa, que puede influir negativa o positivamente sobre el desempeño de su labor.

## **9.Aspecto social.**

Se refiere como las personas interactúan unas con otras, como los trabajadores se relacionan con sus compañeros del mismo nivel y superiores, si su ambiente de trabajo es el apropiado para poder realizar sus actividades, lo cual lo llevan a tener una mayor productividad en la organización.

## **10. Estrategias.**

Líneas maestras para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización.

## **11. Identificación.**

Es el compromiso con la organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

## **12. Remuneración**

Ingreso en forma de sueldo o incentivos recibidos por los trabajadores por parte de la organización.

## **13. Desempeño laboral**

Es un indicador que nos muestra como las personas están realizando sus funciones y responsabilidades, así como también aquellas referidas a la conducta y comportamiento socio-personal al interior de la organización.

## **14. Comportamiento laboral**

Es la manera como las personas actúan dentro de la organización.

## **15. Percepción**

Se refiere al proceso activo de percibir la realidad y de organizarla en interpretaciones o visiones sensatas. La percepción suele hacer que diferentes personas tengan diferentes interpretaciones o visiones.

#### **16. Sensación**

Es el reflejo de una realidad objetivo, a través de los sentidos, por los cuales el empleado puede manifestar el deseo de realizar una actividad para poder satisfacerla.

### **CAPITULO IV: IDENTIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Saber manejar y administrar los Recursos Humanos da como consecuencia una actividad mediadora entre personas y organizaciones para moderar o disminuir el conflicto empresarial entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, donde todas las variables involucradas poseen igual importancia, es por ello una necesidad estudiar dos de ellos: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral.

Para que una empresa alcance el éxito debe identificar a su personal con sus objetivos, esto se logra a través de una sólida cultura organizacional, de un trato agradable y retributivo que satisfaga al empleado. La causa de la realización de esta investigación se debe a que como futuros administradores sustentamos que una buena forma de satisfacer a los trabajadores en la organización se da a través de la cultura organizacional.

Los inicios de la Cultura Organizacional como un factor independiente que afecta a las actitudes y comportamientos, se remonta a la década de los años 50, como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales afectivos que caracteriza a una sociedad o grupo. A partir de la década de los 80 Tom Peters Y Robert Waterman (1997), consultores de MC KINSEY adaptaron este concepto proveniente de la psicología social a las organizaciones.

Dado que la cultura organizacional es producto del aprendizaje, esta es susceptible de movilizar las actitudes y comportamientos y la toma de decisiones del empleado, conllevándolo a la satisfacción e identificación con la organización.

Actualmente se presta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento, como sostiene Peiró (1996) "...subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio".

La satisfacción laboral, según manifiestan la mayor parte de los investigadores del comportamiento organizacional, es una actitud y ésta refleja el sentimiento de las personas respecto a algo. Por tal razón se acepta que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona respecto a su trabajo. Si la persona está muy satisfecha, en términos laborales adopta actitudes positivas ante el trabajo y viceversa.

Hay ejemplos de empresas en el Perú caracterizadas por particularidades propias de su cultura y por la influencia que ejerce la misma en la satisfacción laboral como son: Plaza Vea, Telefónica, Wong y Metro, siendo estas dos últimas las que tienen una mayor preocupación por la satisfacción laboral, con el objetivo de que sus trabajadores contribuyan en forma más productiva.

Respecto a las organizaciones que prestan servicios educativos en nuestro país están estructurados en los niveles inicial, primario, secundario y superior. Así, la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz", atiende la primaria y tiene su sede en la ciudad de Caballococha, Provincia de Ramón Castilla en la Región Loreto, su plana docente es calificada y el colegio cuenta con una amplia y moderna infraestructura como pocos centros educativos de la región.



Como la cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias, establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas que orientan a los miembros de una organización para que dirijan sus acciones hacia la consecución de los objetivos empresariales y personales, el pensamiento educativo, la filosofía educativa del I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, sus objetivos, planes y programas, se fundamentan en la Constitución Política del Perú, la Ley de Educación y las directrices del Ministerio de Educación, como respuesta al medio socio cultural peruano y en especial a la comunidad del distrito de Caballococha donde el colegio brinda sus servicios, procurando la formación de hombres y mujeres útiles.

En relación con las variables de estudio, cultura organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, podríamos afirmar que los docentes carecen de identificación con la institución debido a que no se les ha hecho conocer los aspectos relacionados con dichas variables, y tampoco se les ha involucrado, reforzado ni evaluado con respecto a las mismas lo cual podría conllevar a un bajo nivel de enseñanza y también un deficiente nivel académico de los alumnos. Como resultado de esto la imagen que proyecta hacia la comunidad se vería desprestigiada y devaluada en el sistema educativo.

La necesidad de conocer la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral es importante porque a través de ella podremos identificar los factores que influyen en la motivación del trabajador, conociendo los aspectos económicos (remunerativos), sociales (interrelación e integración) y emotivos (sensaciones, percepciones) del mismo, para asegurar una adecuada integración a la cultura.

La base de nuestro estudio es la administración de recursos humanos orientado hacia la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos OlorteguiSáenz”y tiene como finalidad establecer la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de sus profesores de primaria, poniendo además énfasis en los aspectos económicos (remunerativos), emocionales y sociales (integración e interrelación) de los mismos, las estrategias que aplica la Institución Educativa para adaptar al personal a su

Cultura Organizacional, las expectativas laborales de los docentes, las normas establecidas, los valores practicados y los hábitos desarrollados dentro del Colegio.

Por ello nos planteamos la siguiente interrogante para la investigación:

¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el año 2013?

#### **4.1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

El presente estudio hace énfasis en las variables consideradas en el estudio y conocer en qué aspectos se encuentran relacionados y los hallazgos serán importantes para el desarrollo del sistema educativo de la educación.

En el aspecto teórico se fundamenta porque la investigación permite dotar de evidencia empírica y a su vez aplicar y valorar las teorías existentes relacionadas con algunas de nuestras dos variables, y de esta forma adaptarlas a nuestra realidad.

Es práctico porque la investigación permite identificar aquellos aspectos de la Cultura Organizacional del I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” que se relacionan positivamente en la Satisfacción Laboral de sus docentes del nivel primario y secundario y sugerir cambios con el propósito de aumentarla.

La investigación tiene como beneficiados directos a los docentes, ya que ahora saben que aspectos deberán mejorar, trayendo como consecuencia una mejor calidad de enseñanza hacia los alumnos.

Se justifica la parte metodológica al desarrollar una escala que nos permite medir la Cultura Organizacional en relación a la Satisfacción Laboral y que puede servir como punto de partida para futuras investigaciones.

## **4.2. OBJETIVOS**

### **4.2.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de nivel primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el año 2013.

### **4.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar la cultura organizacional que muestran los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

Identificar la satisfacción laboral que muestran los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

Relacionar los resultados de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

## **4.3. HIPÓTESIS GENERAL**

**Hi:** “Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

**Ho:** “No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

#### 4.4. VARIABLES E INDICADORES

##### 4.4.1. VARIABLE (X)

**X: Cultura Organizacional**

X<sub>1</sub>: Hábitos.

X<sub>2</sub>: Creencias.

X<sub>3</sub>: Normas.

X<sub>4</sub>: Valores.

X<sub>5</sub>: Actitudes.

X<sub>6</sub>: Expectativas.

##### 4.4.2. VARIABLE (Y)

**Y: Satisfacción Laboral**

Y<sub>1</sub>: Aspecto emocional.

-Y<sub>1.1</sub>: Sensaciones.

-Y<sub>1.2</sub>: Percepciones.

Y<sub>2</sub>: Aspecto económico.

Y<sub>3</sub>: Aspecto social.

-Y<sub>3.1</sub>: Integración.

-Y<sub>3.2</sub>: Interrelación.

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (INDICADORES E INDICES)

VARIABLE (X)	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Creencias	-Me gusta formar parte de un equipo y que mi rendimiento se evalué en términos de mi contribución al equipo.	1: Totalmente de acuerdo.
	Valores	-No se debe comprometer las necesidades de nadie para que un departamento alcance sus metas.	2: De acuerdo.
	Actitudes	-Prefiero un trabajo donde mi jefe no se meta conmigo. -Me agrada la emoción y la excitación de enfrentar riesgos.	3: Indiferentes. 4: En desacuerdo. 5: Totalmente en

	Expectativas	-Las personas no deben infringir las reglas.	desacuerdo.
	Hábitos	-La antigüedad en una organización debe recibir recompensas importantes.	
	Normas	-Respeto a la autoridad.	
		-Si el rendimiento laboral de una persona no es debido, el grado de esfuerzo que haya hecho carece de importancia.	
		-Me gusta que las cosas sean previsibles.	
		-Preferiría que mi identidad y mi posición se derivaran de mi experiencia profesional y no de la organización que me emplea.	
<b>VARIABLE (Y)</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INDICES</b>
SATISFACCION LABORAL	Estado emocional	-La forma en que se me presta atención cuando hago bien mi trabajo. -Las alabanzas que recibo por un buen trabajo hecho. -La manera en que mi superior atiende las quejas que le plantean los empleados.	1: Muy satisfecho. 2.Satisfecho. 3.Indiferente. 4.Insatisfecho. 5: Muy insatisfecho.
	Aspecto social	-El reconocimiento que me brindan por el trabajo que hago. -La forma que mi superior maneja a los empleados. -La relación personal entre mi superior y sus empleados.	
	Aspecto económico	-Mi sueldo en comparación con el de puestos similares de otras compañías. -Mi sueldo y la cantidad de trabajo que realizo. -Mi sueldo en comparación con el de otros empleados.	

## CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 5.1. Tipo de investigación

En la presente investigación se ha empleado el método cuantitativo, utilizando un enfoque cuantitativo.

El diseño ha sido no experimental, relacional y transversal.

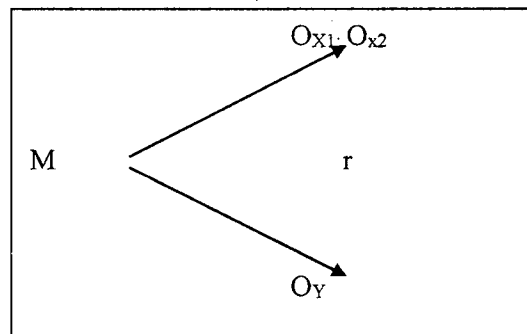
-No experimental porque se estudió una situación dada sin introducir ningún elemento que varíe el comportamiento de las variables en estudio.

-Es relacional, porque permitió establecer relación entre las variables: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en un momento determinado.

-Es transversal por que implicó la obtención de datos en un momento específico los fenómenos por investigar se captaron según se manifestaron, durante un periodo dado de recolección de datos.

### 5.2. Diseño de la investigación

Este diseño tiene el siguiente diagrama:



Especificaciones:

M : Muestra

O<sub>X1</sub>; O<sub>X2</sub> : Observaciones de la variable X

O<sub>Y</sub>: Observaciones de las variable Y.

r : Indica la asociación entre las variables de estudio.

### 5.3. Población y Muestra

#### 5.3.1. Población

La población examinada estuvo constituida por los 51 docentes de educación primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”

#### 5.3.2. Muestra

La muestra fue censal, es decir estuvo constituida por los 51 docentes de primaria.

Tabla N° 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN y MUESTRA

<b>Docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa</b>	
<b>Primaria</b>	<b>51</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>

#### **5.4. Procedimiento, técnica e instrumentos de recolección de datos**

Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, los cuales nos permitió conocer el estado real de las variables en estudio.

La escala de Likert, el cual es un enfoque vigente y bastante popularizado es el instrumento elegido para la obtención de la información y esta consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos.

Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto externe su reacción eligiendo uno de los 5 puntos de la escala. A cada uno se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto tiene una puntuación respecto a la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

Su administración es individual y tiene un aproximado de 5 a 10 minutos.

Se utilizará el siguiente procedimiento: Se le dice al encuestado(en las páginas siguientes encontraras una lista de frases sobre cultura organizacional y satisfacción laboral).

Si está de acuerdo o en desacuerdo con el ítem marcarás con un aspa en el recuadro que identifique tu elección.

La calificación total de la satisfacción laboral abarca el estado emocional (sumar preguntas 1 y 3), el aspecto económico (sumar preguntas 4, 5 y 6), y el aspecto social (sumar preguntas 2, 7, 8 y 9). La calificación total de cultura organizacional abarca los hábitos (pregunta 1), las creencias (sumar preguntas 2 y 6), los valores (sumar preguntas 7 y 8), las expectativas (sumar preguntas 3 y 10), actitudes (sumar preguntas 1, 4 y 9) y normas (pregunta 5).

La confiabilidad y validez del instrumento de medición será establecida a través del Método de mitades partidas (split-halves) que arroje un coeficiente de confiabilidad de 0.88, respecto a la validez se revisará como han sido medidas nuestras variables por otros investigadores y en base a esto se procederá a la elaboración de un universo de ítems para medir las variables y sus respectivas dimensiones, luego se seleccionarán



los ítems, se suministraran y se correlacionaran sus respectivas puntuaciones entre sí. Por último se realizará estimaciones estadísticas para ver si la muestra resulta representativa.

### **5.5. Procesamiento de la información**

La recolección de datos y su análisis se realizó en forma simultánea, a medida que transcurre la investigación.

Los datos obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos se ingresaron al programa SPSS 22.0 Windows, con el cual se hallaron frecuencias y porcentajes, para elaborar cuadros que puedan ayudar a describir y conocer como son las características de las variables en estudio. Para validar la información obtenida se ejecutó el siguiente plan de procesamiento y análisis:

Se numeraron los cuestionarios.

Se ingresaron los datos al Programa SPSS 20.0 para Windows.

Se construyeron cuadros con los gráficos respectivos para cada ítem.

Se evaluaron todos los resultados orientada a determinar los resultados más significativos.

Se verificó los resultados a través de un análisis de consistencia, de manera que se pueda detectar errores de digitación que pudieran haberse producido al momento de ingresar los datos.

## **CAPITULO VI: RESULTADOS**

### **6.1. Análisis Univariado de la Información General**

Tabla 01

Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”,

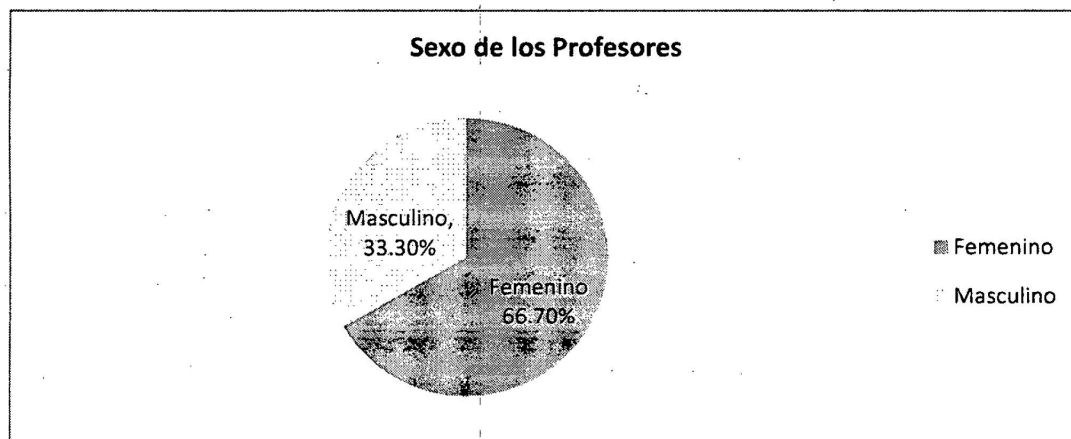
según sexo.Caballococha-2013.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	34	66.7
Masculino	17	33.3
Total	51	100.0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, en su mayoría, 66,7% son mujeres, (Tabla 01)

Gráfico 01



Fuente: Tabla 01

Tabla 02

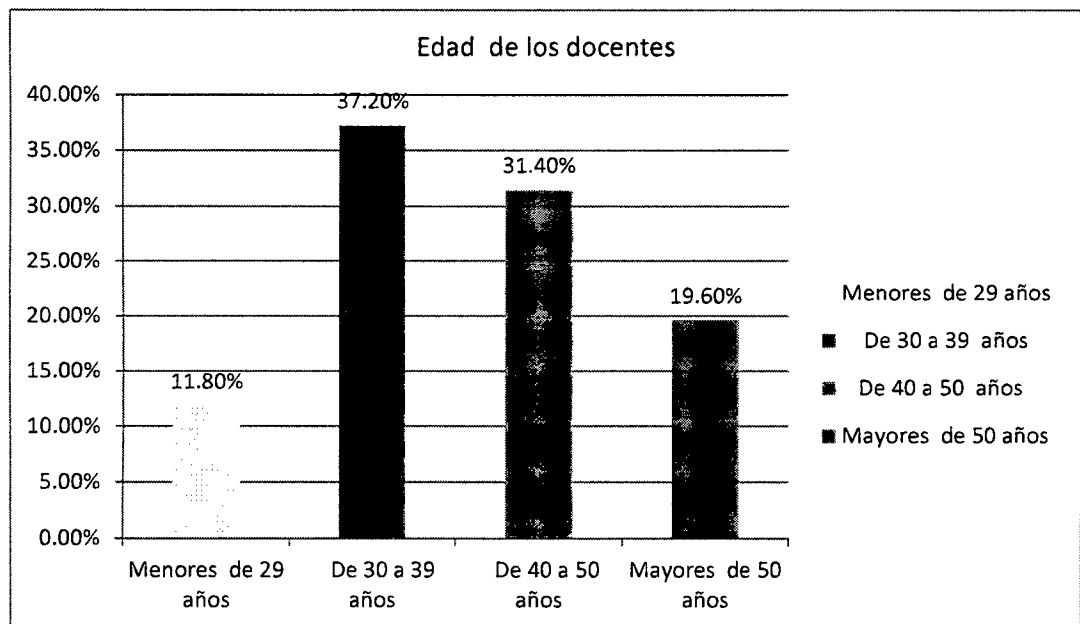
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según edad.Caballococha-2013.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menores de 29 años	6	11.8
De 30 a 39 años	19	37.2
De 40 a 50 años	16	31.4
Mayores de 50 años	10	19.6
Total	51	100.0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, en su mayoría, 37,2% tienen entre 30 y 39 años, (Tabla 02)

Gráfico 02



Fuente: Tabla 02

Tabla 03

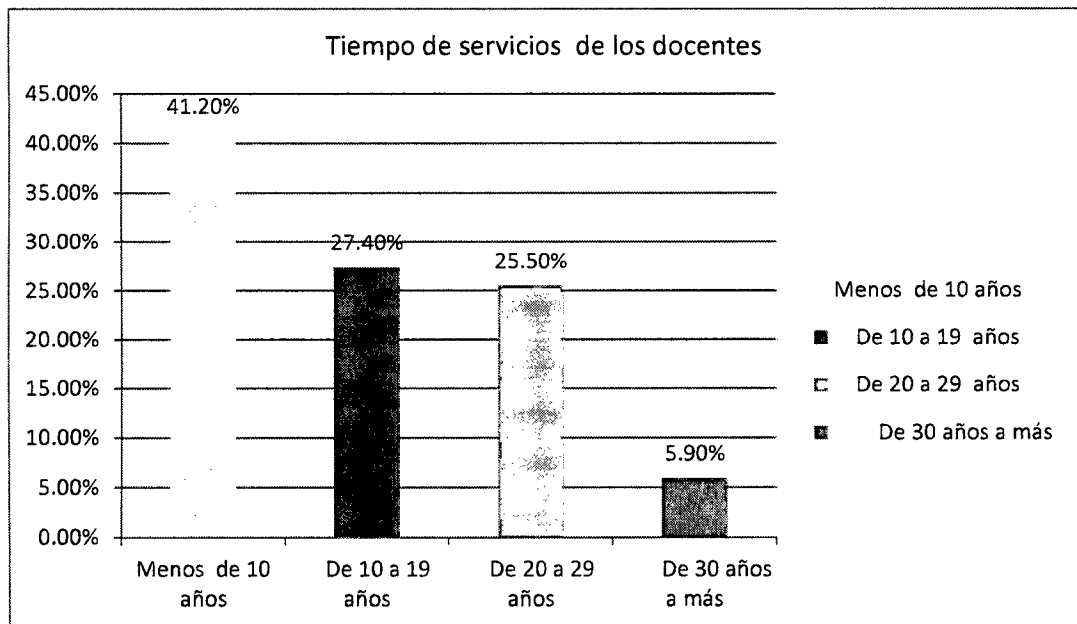
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Tiempo de servicios.Cabalcocha-2013.

Tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 10 años	21	41.2
De 10 a 19 años	14	27.4
De 20 a 29 años	13	25.5
De 30 años a más	3	5.9
Total	51	100.0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Cabalcocha, en su mayoría, 41,2% tienen menos de 20 años de servicios, (Tabla 03)

Gráfico 03



Fuente: Tabla 03

Tabla 04

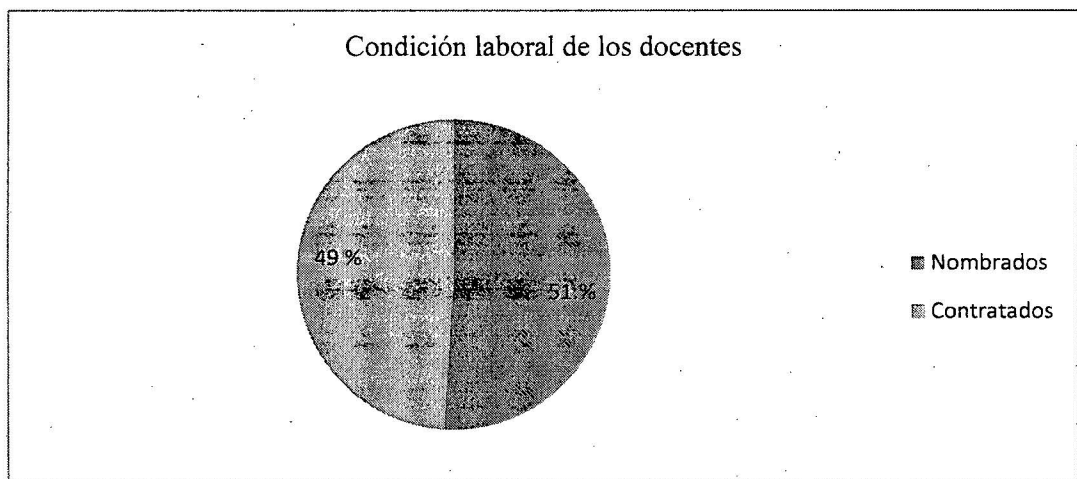
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Condición Laboral. Caballococha-2013.

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrados	26	51,0
Contratados	25	49,0
Total	51	100,0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, en su 51,0% son nombrados y 49,0 % Contratados, (Tabla 04)

Gráfico 04



Fuente: Tabla 04

Tabla 05

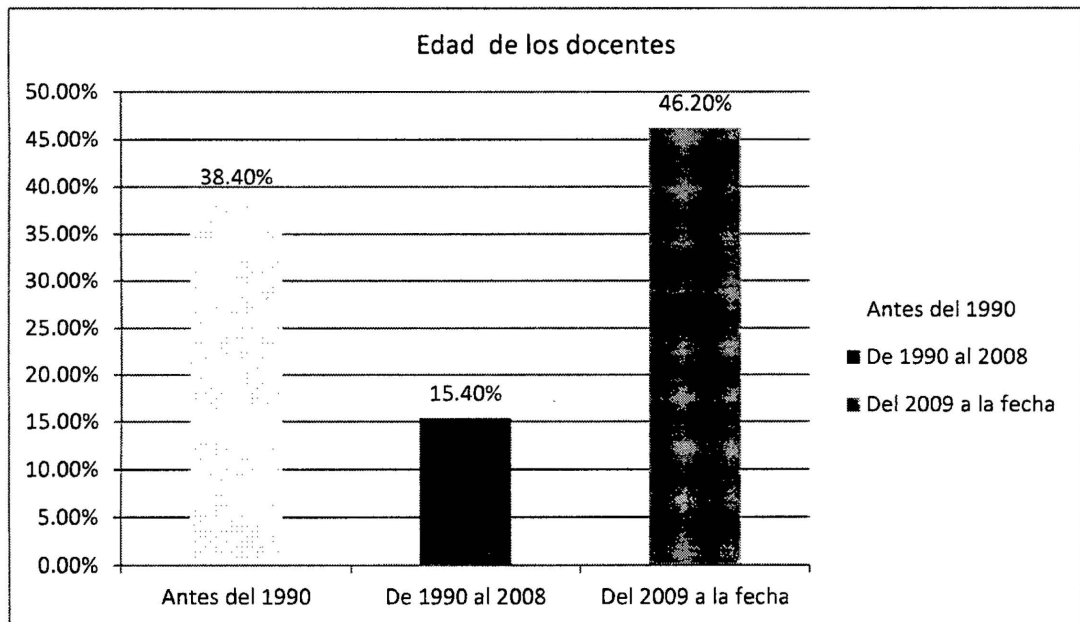
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Año en que se nombró. Caballococha-2013.

Año en que se nombró	Frecuencia	Porcentaje
Antes del 1990	10	38,4
De 1990 al 2008	4	15,4
Del 2009 a la fecha	12	46,2
Total	26	100,0

Fuente: Encuesta

A los Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, en su mayoría, 46,2%, fueron nombrados del 2009 a la fecha ó antes de 1990, 38,4%, (Tabla 05)

Gráfico 05



Fuente: Tabla 05

Tabla 06

Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Especialidad.Caballococha-2013.

Especialidad	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	27	52,9
Primaria	23	45,1
Educación física	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, 52,9% son de la Especialidad de Secundaria; 45,1% de Primaria y 2,0% de Educación Física (Tabla 06).

Gráfico 06

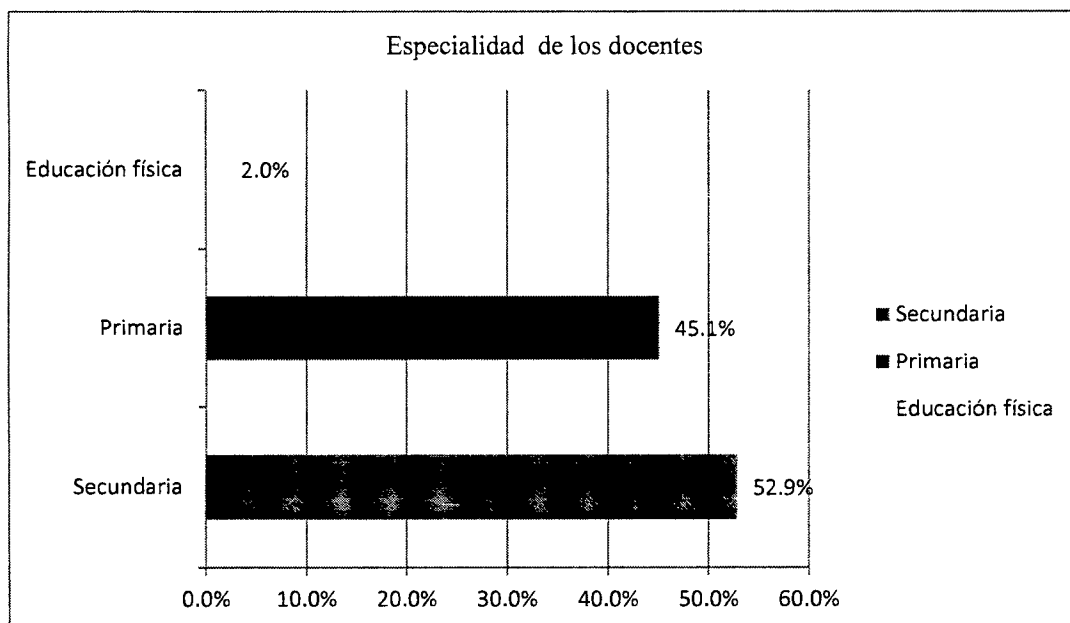


Tabla 06

Tabla 07

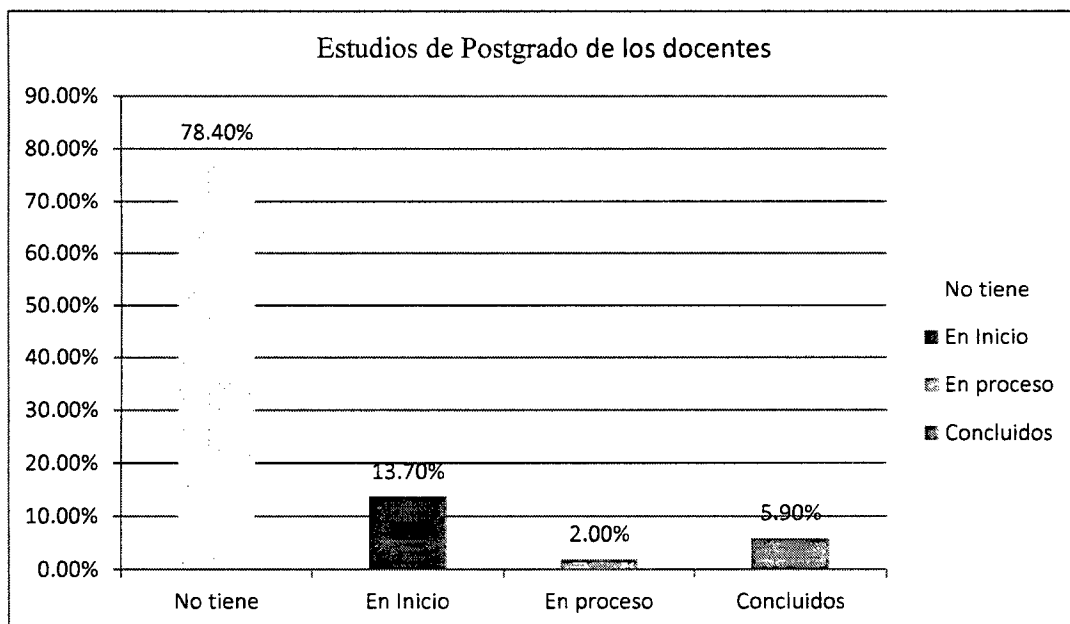
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Estudios de Postgrado.Caballococha-2013.

Estudios de Postgrado	Frecuencia	Porcentaje
No tiene	40	78,4
En Inicio	7	13,7
En proceso	1	2,0
Concluidos	3	5,9
Total	51	1000

Fuente: Encuesta

La mayoría, 78,4% de Docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, no tienen estudios de Postgrado; 13,7% está iniciando estudios, 2,0% en proceso 5.9% lo han concluido. (Tabla 07).

Gráfico 07





**6.2. Análisis univariadode la cultura organizacional que muestran los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.**

Tabla 08

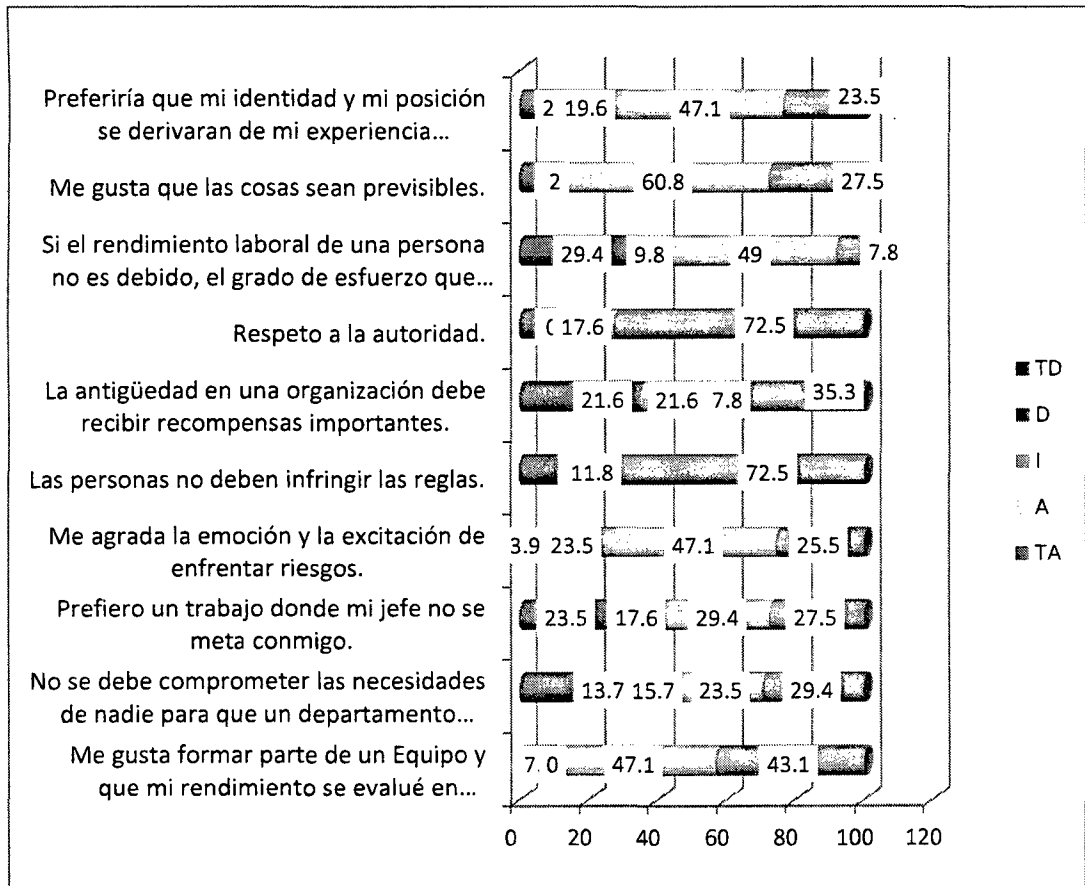
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según cultura organizacional que muestran los profesores -2013.

CULTURA ORGANIZACIONAL ITEMS	ESCALA VALORATIVA									
	TD (1)		D (2)		I (3)		A (4)		TA (5)	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Me gusta formar parte de un Equipo y que mi rendimiento se evalué en términos de mi contribución al equipo.	1	2.0	4	7.8	0	0.0	24	47.1	22	43.1
No se debe comprometer las necesidades de nadie para que un departamento alcance sus metas	9	17.6	7	13.7	8	15.7	12	23.5	15	29.4
Prefiero untrabajo donde mi jefe no se meta connmigo.	1	2.0	12	23.5	9	17.6	15	29.4	14	27.5
Me agrada la emoción y la excitación de enfrentar riesgos.	0	0.0	2	3.9	12	23.5	24	47.1	13	25.5
Las personas no deben infringir las reglas.	8	15.7	0	0.0	0	0.0	6	11.8	37	72.5
La antigüedad en una organización debe recibir recompensas importantes.	7	13.7	11	21.6	11	21.6	4	7.8	18	35.3
Respeto a la autoridad.	4	7.8	1	2.0	0	0.0	9	17.6	37	72.5
Si el rendimiento laboral de una persona no es debido, el grado de esfuerzo que haya hecho carece de importancia.	2	3.9	15	29.4	5	9.8	25	49.0	4	7.8

Megusta que las cosas sean previsibles.	4	7.8	1	2.0	1	2.0	31	60.8	14	27.5
Preferiría que mi identidad y mi posición se derivaran de mi experiencia profesional y no de la organización que me emplea.	4	7.8	1	2.0	10	19.6	24	47.1	12	23.5
Promedio	4	7.8	5	10.6	6	11.0	17	34.1	19	36.5

Fuente: Matriz de datos

Gráfico 08: Cultura Organizacional que muestran los profesores



Fuente: Tabla 08

En la Tabla 08, se observa que los Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtégui Sáenz”, en relación a la cultura organizacional opinan que están de Acuerdo ó Totalmente de acuerdo en:

- Formar parte de un Equipo y que su rendimiento se evalúe en términos de su contribución al equipo,90,2%.
- Que no se debe comprometer las necesidades de nadie para que un departamento alcance sus metas,52,9%
- Que Prefiere un trabajo donde su jefe no se meta con ell(a), 56,9%..
- Que le agrada la emoción y la excitación de enfrentar riesgos, 72,6%.
- Que las personas no deben infringir las reglas, 84,3%.
- Que la antigüedad en una organización debe recibir recompensas importantes, 33,1%
- Respetar a la autoridad, 90,1%.
- Que si el rendimiento laboral de una persona no es debido al grado de esfuerzo que haya hecho carece de importancia, 56,8%.
- Que le gusta que las cosas sean previsibles, 88,3%.
- Que preferiría que su identidad y su posición se derivaran de su experiencia profesional y no de la organización que me emplea, 70,6%.
- Cultura organizacional que muestran los profesores

Tabla 09

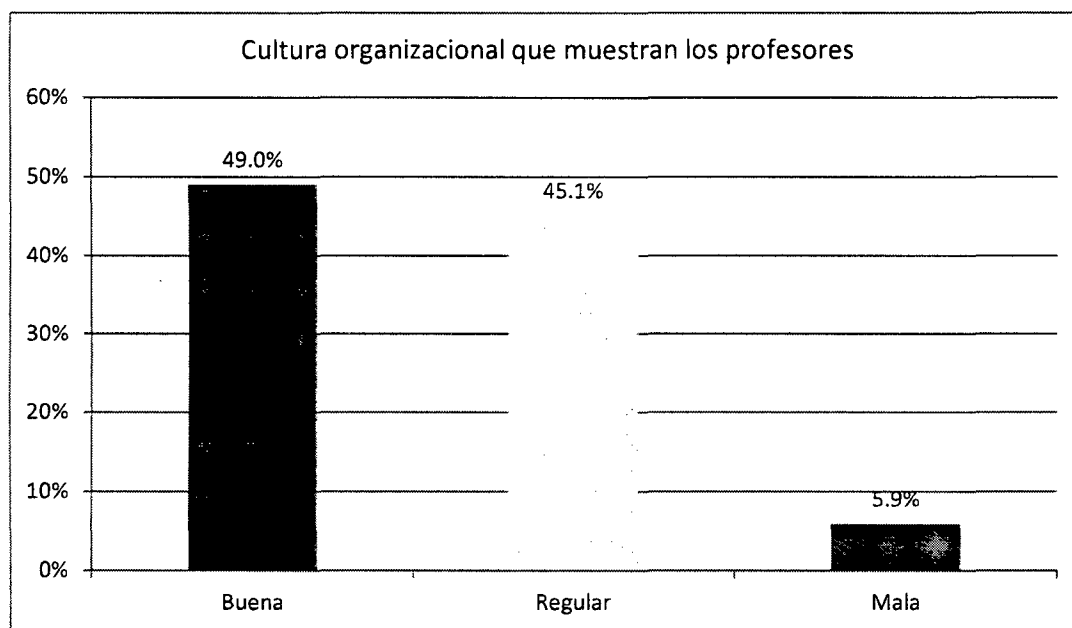
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según cultura organizacional que muestran los profesores -2013.

Cultura Organizacional		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Buena	[38-52]	25	49,0
Regular	[24-38)	23	45,1
Mala	[10-24)	3	5,9
Total		51	100,0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, opinan que la cultura organizacional que muestran los profesores es buena, 49,0%; Regular, 45,1% y mala, 5,9%, (Tabla 09)

Gráfico 09



Fuente: Cuadro 09

**6.3 Análisis univariado de la satisfacción laboral que muestran los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.**

Tabla 10 Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según satisfacción laboral que muestran los profesores -2013.

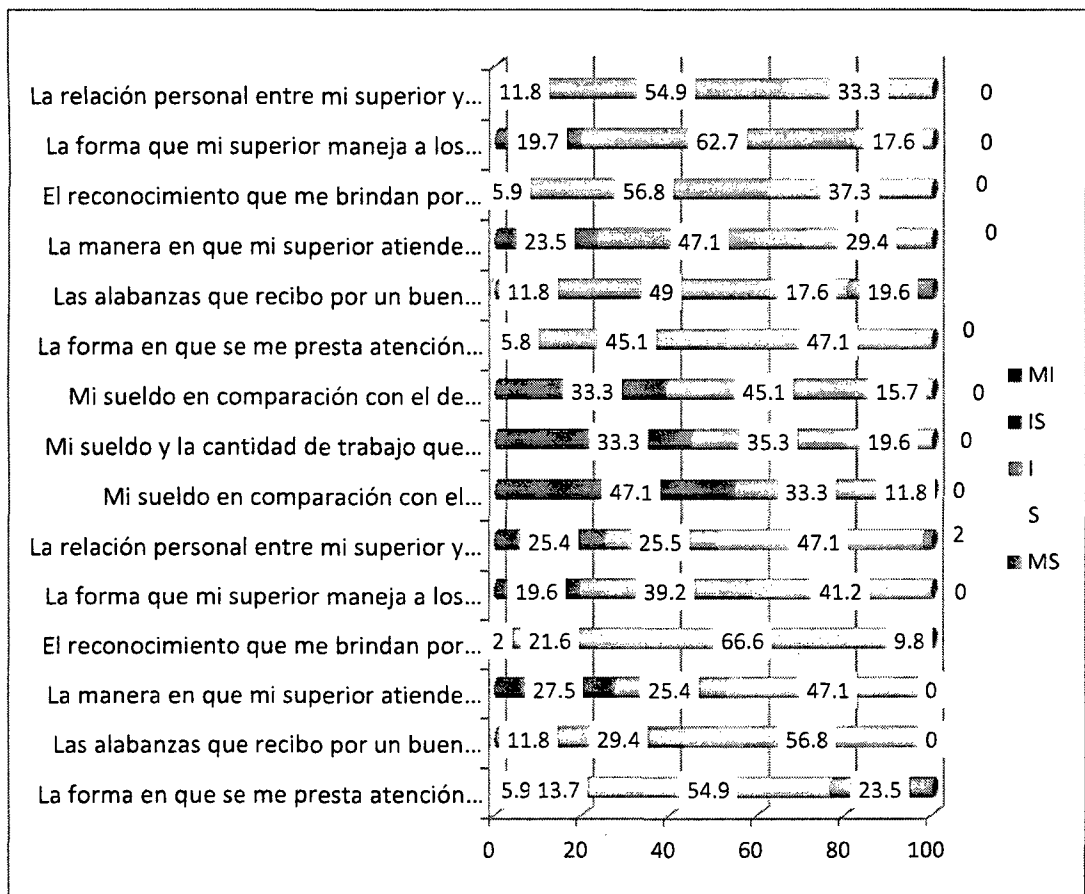
SATISFACIÓN LABORAL ITEMS	ESCALA VALORATIVA									
	MI (1)		IS (2)		I (3)		S(4)		MS (5)	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La forma en que se me presta atención cuando hago bien mi trabajo.	1	2.0	3	5.9	7	13.7	28	54.9	12	23.5
Las alabanzas que recibo por un buen trabajo hecho.	1	2.0	6	11.8	15	29.4	29	56.8	0	0.0
La manera en que mi superior atiende las quejas que le plantean los empleados.	0	0.0	14	27.5	13	25.4	24	47.1	0	0.0
El reconocimiento que me brindan por el trabajo que hago.	0	0.0	1	2.0	11	21.6	34	66.6	5	9.8
La forma que mi superior maneja a los empleados.	0	0.0	10	19.6	20	39.2	21	41.2	0	0.0
La relación personal entre mi superior y sus empleados.	0	0.0	13	25.4	13	25.5	24	47.1	1	2.0
Mi sueldo en comparación con el puestos similares de otras compañías.	4	7.8	24	47.1	17	33.3	6	11.8	0	0.0
Mi sueldo y la cantidad de trabajo que realizo.	6	11.8	17	33.3	18	35.3	10	19.6	0	0.0
Mi sueldo en comparación con el de otros empleados.	3	5.9	17	33.3	23	45.1	8	15.7	0	0.0
La forma en que se me presta atención cuando hago bien mi trabajo.	1	2.0	3	5.8	23	45.1	24	47.1	0	0.0
Las alabanzas que recibo por un buen trabajo hecho.	1	2.0	6	11.8	25	49.0	9	17.6	10	19.6
La manera en que mi superior atiende las quejas que le plantean los empleados.	0	0.0	12	23.5	24	47.1	15	29.4	0	50.0
El reconocimiento que me brindan por el trabajo que hago.	0	0.0	3	5.9	29	56.8	19	37.3	0	0.0

La forma que mi superior maneja a los empleados.	0	0.0	10	19.7	32	62.7	9	17.6	0	0.0
La relación personal entre mi superior y sus empleados.	0	0	6	11.8	28	54.9	17	33.3	0	0
	1	2.2	10	19.0	20	38.9	18	36.2	2	3.7

Fuente: Matriz de datos

Gráfico 10

Satisfacción laboral que muestran los profesores



Fuente: Tabla 10

En la Tabla 10, se observa que los Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtégui Sáenz”, en relación a la satisfacción laboral que muestran los profesores opinan que están de Acuerdo ó Totalmente de acuerdo en:

- La forma en que se le presta atención cuando hace bien su trabajo, 78,4%.
- Las alabanzas que recibe por un buen trabajo hecho, 56,8%.
- La manera en que mi superior atiende las quejas que le plantean los empleados, 47,1%.
- El reconocimiento que me brindan por el trabajo que hago, 76,4%.
- La forma que mi superior maneja a los empleados, 42%.
- La relación personal entre el superior y sus empleados, 49,1%.
- Su sueldo en comparación con el puestos similares de otras compañías, 11,8%
- Su sueldo y la cantidad de trabajo que realiza, 19,6%.
- Su sueldo en comparación con el de otros empleados, 15,7%
- La forma en que se le presta atención cuando hace bien su trabajo, 47,5.
- Las alabanzas que recibe por un buen trabajo hecho, 37,2
- La manera en que su superior atiende las quejas que le plantean los empleados,29,4%
- El reconocimiento que le brindan por el trabajo que hago, 37,3%
- La forma que mi superior maneja a los empleados, 17,6%
- La relación personal entre el superior y sus empleados, 33%



Satisfacción Laboral que muestran los profesores

Tabla 11

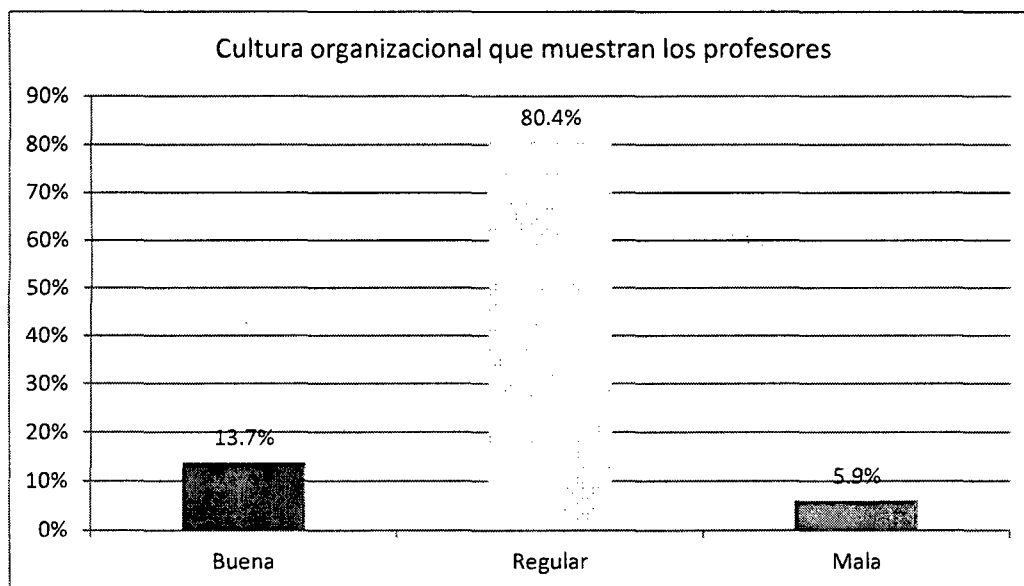
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Satisfacción Laboral que muestran los profesores -2013.

Cultura Organizacional		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Buena	[50-65]	7	13,7
Regular	[35-50)	41	80,4
Mala	[15-35)	3	5,9
Total		51	100,0

Fuente: Encuesta

Los Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, opinan que la Satisfacción Laboral que muestran los profesores es buena, 13,7%; Regular, 80,4% y mala, 5,9%, (Tabla 11)

Gráfico 11



Fuente: Cuadro 11

**6.4. Análisis Bivariado de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.**

Tabla 12

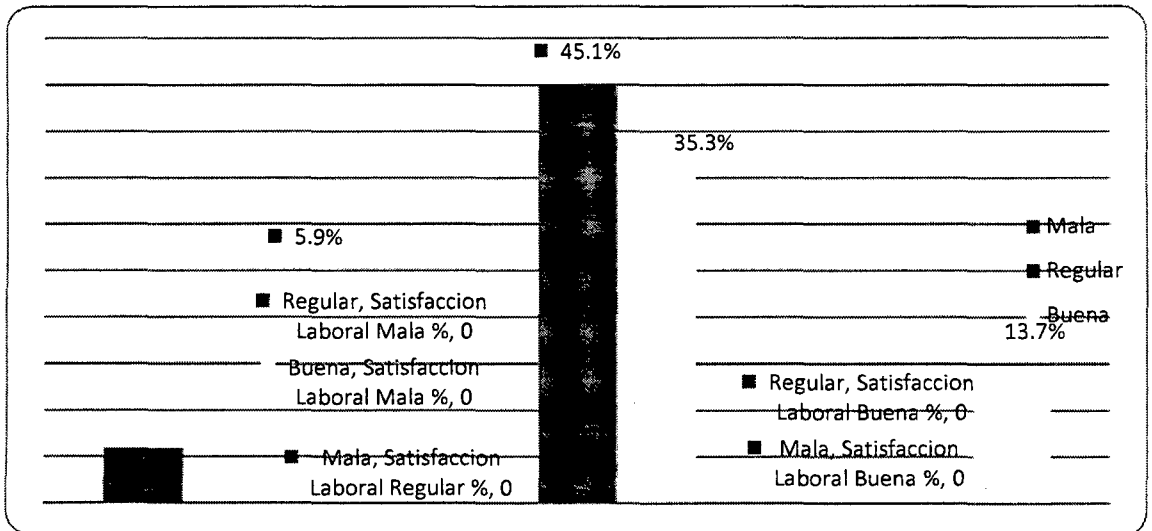
Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, según Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral que muestran los profesores -2013.

Cultura Organizacional	Situación Laboral					
	Mala		Regular		Buena	
	fi	%	fi	%	fi	%
Mala	3	5.9	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	23	45.1	0	0.0
Buena	0	0.0	18	35.3	7	13.7

Fuente: Matriz de datos

De los Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” que opinan que la situación laboral es mala, 5,9% dice que la cultura organizacional es mala. De los que opinan que la situación laboral es Regular, 45,1% dice que la cultura organizacional es Regular y 35,3% que es buena. Finalmente de los que opinan que la situación laboral es buena, 13,7% dice que la cultura organizacional es buena.

Gráfico 12



Fuente: Tabla 12

Relación de los resultados de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores mediante el análisis de correlación de Pearson.

Tabla 13

**Medidas simétricas**

		Valor	Error típ. asint.	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,618	0,087	5,502	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,555	0,087	4,668	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		51			

En la Tabla 13 se observa que el valor del coeficiente correlación de Pearson es  $r = 0,618$ , indica que entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtégui Sáenz” de

Caballococha. Existe una correlación significativa a un nivel de significancia de 5 por ciento ( $\alpha = 0.05$ ).

### HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación se define de la siguiente forma:

La relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtgui Sáenz” de Caballococha es significativa.

Tabla 14  
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,011	4	0,000
Razón de verosimilitudes	33,051	4	0,000
Asociación lineal por lineal	19,094	1	0,000
N de casos válidos	51		

Calculado en SPSS

ANÁLISIS mediante distribución Chi Cuadrado

Prueba de Hipótesis

1. Elaboración de la Hipótesis nula e Hipótesis alternativa

H<sub>0</sub>: “No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtgui Sáenz” de Caballococha.

H<sub>1</sub>: “Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

## 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

## 3. Estadístico de la prueba

Calculado según la Tabla 11 en SPSS

$$X^2_{\text{Calculada}} = 59,011 \quad \text{y} \quad p = 0,000$$

$$X^2_{\text{Tabular}(4\text{gl}, 0.05)} = 9,49$$

## 4. Regla de decisión

Si  $p < \alpha$  se rechaza la Hipótesis nula

Si  $p > \alpha$  se acepta la Hipótesis nula

## 5. Decisión

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , se rechaza H<sub>0</sub> es decir, con 95% de confianza se confirma la hipótesis formulada: “Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha.

## CAPITULO VII: DISCUSION

La presente investigación se realizó con el propósito de conocer la relación que pueda existir entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el año 2013., la misma que se llevó a cabo con la participación de 51 profesores.

Al conceptualizar la variable de estudio clima organizacional como un pensamiento social y normativo que permite a sus miembros tener una identidad y además poder comunicarse y cooperar en torno a un proyecto común, entonces tenemos una filosofía de entendimiento mancomunado en pos de fines planteados.

Las opiniones de los docentes de educación primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, sobre cultura organizacional mencionan que es buena, 49,0%; regular, 45,1% y mala, 5,9%. Estos resultados tienen sustento porque la mayoría de ellos en las encuestas mencionan que les agrada formar parte de un equipo y que su rendimiento se evaluó en términos de su contribución al equipo en un 90,2%; respetar a la autoridad un 90,1% y que las personas no deben infringir las reglas un 84,3%.

Los resultados mencionados confirman nuestro soporte teórico, según Kinicki y Kreitner (2003), sostiene que “...existen tres características importante en la cultura organizacional. En primer lugar, se trasmite a los nuevos empleados mediante el proceso de socialización. En segundo término, la cultura organizacional influye en el comportamiento en el trabajo. Por último, opera en diferentes niveles”, el proceso de socialización se da fuertemente el trabajo en equipos y esta es una fortaleza en la institución educativa estudiada.

En el caso de la variable rendimiento laboral, del análisis efectuado se desprende que los docentes de educación primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz”, opinan que la satisfacción laborales buena en un 13,7%; que es regular, un 80,4% y mala, 5,9%.

Se podría afirmar que la mayoría tiene una percepción de que están satisfechos por su rendimiento laboral, y tenemos este sustento en los siguientes resultados obtenidos en la encuesta; ellos mencionan al reconocimiento que le brindan por el trabajo que hace en un 76,4%, también la forma en que se le presta atención cuando hace bien su trabajo en un 78,4%, y las alabanzas que recibe por un buen trabajo hecho en un 56,8%.

Existe una brecha que la institución debe tomar en cuenta, y esta se encuentra en los resultados siguientes: la forma que el superior maneja a los empleados, en opinión de solo un 17,6% es el adecuado, asimismo que el sueldo y la cantidad de trabajo que realiza, solamente un 19,6%, menciona que es correcto y solo un 15,7% de los docentes manifiesta que el sueldo en comparación con el de otros empleados públicos es bueno, estas afirmaciones nos muestran factores a tomar en cuenta ya que influyen en un rendimiento laboral adecuado.

Estas aparentes contradicciones tienen como base teórica lo que según Kinicki y Kreitner (2003), mencionan respecto a la satisfacción laboral: "...es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña. Ello significa que no se trata de un concepto unitario. En su lugar una persona puede estar relativamente satisfecha con su trabajo con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales" y eso es lo que ocurre precisamente en la institución educativa.

Al relacionar y hacer el análisis de las variables de estudio cultura organizacional y rendimiento laboral, se aprecia que los Docentes de Educación Primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz que opinan que la situación laboral es mala, y que es el 5,9% dice además que la cultura organizacional es mala. Mientras que de los que opinan que la situación laboral es Regular, 45,1% dice que la cultura organizacional es Regular y 35,3% que es buena y finalmente de los que opinan que la situación laboral es buena, 13,7% dice que la cultura organizacional es buena.

Los resultados anteriores nos sugieren que en la Institución se percibe una cultura organizacional buena y un rendimiento laboral regular en líneas generales. Esto nos muestra entonces a una Institución donde se respira y se tiene condiciones para el desarrollo de los objetivos educacionales en beneficio de los estudiantes de la Institución Educativa.

## **CAPITULO VIII: CONCLUSIONES**

Los resultados del trabajo de investigación nos sirven para describir y mencionar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de nivel primaria de Caballococha en el año 2013, y a partir de ella se establecen las siguientes conclusiones:

### **Con respecto al objetivo general:**

La investigación nos ha permitido conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha en el año 2013; porque esta resultó significativa, tal como se ha comprobado en el acápite de resultados.

### **Con respecto a los objetivos específicos:**

En relación al primer objetivo específico referente a la cultura organizacional se concluye que el 49% de los docentes sostienen que es buena, además el 45,1% que es regular quiere decir que existe un alto porcentaje de docentes que percibe a su institución como aquella en donde se cultiva una cultura organizacional más que aceptable.

Respecto al segundo objetivo específico, luego de realizar el análisis al rendimiento laboral existente en la institución, se aprecia que un 80,4% de docentes creen que es regular y un 13,7% que es bueno, por lo que se puede afirmar que el rendimiento laboral es percibido como aceptable.

En referencia al tercer objetivo específico y al relacionar los resultados de la investigación entre las variables de estudio; se observa que el 5,9% que sostienen que la situación laboral es mala, dicen además que la cultura organizacional es mala. Mientras que el 45,1% que opina que la situación laboral es regular, sostienen que la cultura organizacional es regular y finalmente de los que opinan que la situación laboral es buena, 13,7% dice que la cultura organizacional es buena.



### **Con respecto a la hipótesis de investigación:**

Que la hipótesis planteada resultó comprobada, ya que el trabajo de investigación muestra el valor del coeficiente correlación de Pearson es  $r = 0,618$ , e indica que entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria de la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtegui Sáenz” de Caballococha, existe una correlación significativa a un nivel de significancia de 5 por ciento ( $\alpha = 0.05$ ).

### **CAPITULO IX: RECOMENDACIONES**

En relación a las conclusiones del presente estudio, hacemos las siguientes recomendaciones:

- Con los resultados obtenidos donde la mayoría de los docentes consideran que en la Institución educativa se tiene cultura organizacional, se debería fortalecer este potencial al diseñar un adecuado programa de capacitación continua en los docentes a fin de generalizar y obtener a que la gran mayoría de ellos puedan lograr y vivir en esa percepción.
- Es fundamental mejorar la percepción del rendimiento laboral que tiene el docente en la institución educativa al realizar programas de capacitación para ver diferentes enfoques en donde se trate temas como autoestima, autotransformación y proyectos de inversión en educación factibles de realización inmediata.
- El presente trabajo de investigación en la línea desarrollada es inagotable, y nos desafía a seguir indagando sobre las variables estudiadas y extenderse a otras que pueden ayudar a contribuir al logro de una mejora en la enseñanza y en el rendimiento académico de los estudiantes en las instituciones superiores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

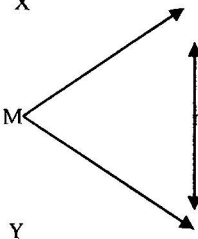
1. ADAM, Aliaga Herrera, Cecilia. **Comportamiento Organizacional**, Perú, editorial Universidad de San Martín de Porres, 1999, págs. 158.
2. Certo, Samuel. **Administración Moderna**, Colombia, editorial Pearson, tercera edición, 2001, págs. 539.
3. Chiavenato, Adalberto. **Administración en los Nuevos Tiempos**, Colombia, editorial Quebecor, 2002, págs. 361.
4. Chiavenato Idalberto. **Gestión del Talento Humano**, Colombia, editorial Mc Graw-Hill, 2002, págs. 524.
5. Chiavenato Idalberto. **Administración de Recursos Humanos**, México, editorial MaokronBooks do Brasil, Ltda., quinta edición, 2000, págs. 482.
6. Don Hellsiegel; Jhon W. Slocum; Jr y Richard W. Woodman. **Comportamiento Organizacional**. México, editorial South Western College Publishing, an ITP company, octava edición, 1998, págs. 635.
7. Flores García Rada, Javier. **Comportamiento Humano en las Organizaciones**, Perú, editorial Universidad del Pacífico, cuarta edición, 1999, p.p. 394.
8. Furnham, Adrian. **Psicología Organizacional**, México, editorial Oxford University Press México S.A., 2001, págs. 692.
9. Gomez Mejía, L. R.; Balkinm, A.B. y Cardy, R. L. **Dirección y Gestión de Recursos Humanos**, España, editorial Pearson Educación, S.A., tercera edición, 2001, págs. 456.
10. Guil Bozal, Rocío y Guillén Gestoso, Carlos. **Psicología del trabajo para relaciones laborales**, España, editorial Mc Graw Hill, 2001 págs.321.
11. Ibáñez Machicao Mario. **Comportamiento Organizacional de Empresas**, Perú, editorial Eulac, segunda edición. 2002, págs. 197.
12. Kinicki Ángelo y Kreitner Robert. **Comportamiento Organizacional**, México, editorial, 2003, Mc Graw Hill. págs.234.

13. Peiró José. *Lacultura empresarial y el liderazgo*, Cuba, editorial MES, 1996, págs. 325.
14. Robbins P., Stephen. *Comportamiento Organizacional*, México, editorial Prentice Hall, segunda edición, 1999, págs.764.
15. Thompson, Arthur y Strickland, A. *Administración Estratégica*, México, editorial Mc Graw Hill. segunda edición, 2001, págs. 458.
16. [www.monografias.com/trabajo.adm.25.asf](http://www.monografias.com/trabajo.adm.25.asf).

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA I.E.P.S.M. N° 60080 "CARLOS OLORTEGUI SAENZ", NIVEL PRIMARIA-CABALLOCOCHA-2013"**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO (Metodología)	TECNICA E INSTRUMENTOS
<p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha en el año 2013?</p>	<p><b>General</b> Establecer la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha.</p> <p><b>Específicos</b> Identificar la cultura organizacional que muestran los los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha.</p> <p>Identificar la satisfacción laboral que muestran los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha.</p> <p>Relacionar los resultados de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha.</p>	<p><b>H<sub>i</sub>:</b> "Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha.</p> <p><b>H<sub>o</sub>:</b> "No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 "Carlos Olórtegui Sáenz" de Caballococha.</p>	<p><b>Variable(X)</b> Cultura organizacional</p> <p><b>Variable (Y).</b> Satisfacción laboral</p>	<p>Diseño transeccional relacional. Nivel: Analítico</p> <p>X</p>  <p>M</p> <p>Y</p> <p>Dónde: M: Representa la muestra X: Variable (X) r: Nivel de relación Y: Variable (Y)</p>	<p>Para recoger los datos con respecto a las variables de estudio: <b>Encuesta.</b></p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de Likert.</p>

## ANEXO N° 02

### ESCALA VALORATIVA DIRIGIDA A PROFESORES DE LA I.E.P.S.M. N° 60080 “CARLOS OLORTEGUI SAENZ”, NIVEL PRIMARIA-CABALLOCOCHA

La presente escala valorativa tiene por objetivo recoger datos referentes sobre el nivel de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de primaria en la I.E.P.S.M. N° 60080 “Carlos Olórtégui Sáenz” de Caballococha en el año 2013. En tal sentido, mucho agradeceremos responder las preguntas con objetividad, las respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

#### INSTRUCCIONES:

Para responder a la presente escala, usted seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) En los datos generales, escribir el dato completo en las líneas punteadas de manera clara y precisa y marcar con una equis (X) en el paréntesis correspondiente a la alternativa.
- 2) En la sección de datos específicos, marcar con una equis en el recuadro que, según su criterio y de acuerdo con la escala valorativa, corresponde al grado de percepción que usted tiene del ítem respectivo.

#### Escala valorativa: CULTURA ORGANIZACIONAL

TA	Totalmente de acuerdo	5
A	De acuerdo	4
I	Indiferente / Indeciso	3
D	En desacuerdo	2
TD	Totalmente en desacuerdo	1

#### Escala valorativa: SATISFACCION LABORAL

MI	Muy insatisfecho	5
IS	Insatisfecho	4
I	Indiferente / Indeciso	3
S	Satisfecho	2
MS	Muy satisfecho	1

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1.I.E.:.....
- 1.2.Ubicación:.....
- 1.3.Sexo:            Masculino ( )1      Femenino ( )2
- 1.4.Edad (en años cumplidos): .....
- 1.5.Tiempo de servicio: .....
- 1.6.Condición Laboral:            Nombrado ( )1      Contratado ( )2
- 1.7.Año en que se nombró: .....
- 1.8.Especialidad: .....
- 1.9.Estudios de Post Grado: En inicio ( )1      En proceso ( )2      Concluido ( )3

**II. DATOS ESPECÍFICOS**

CULTURA ORGANIZACIONAL ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
	TD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	TA (5)
Me gusta formar parte de un equipo y que mi rendimiento se evalúe en términos de mi contribución al equipo.					
-No se debe comprometer las necesidades de nadie para que un departamento alcance sus metas.					
-Prefiero un trabajo donde mi jefe no se meta conmigo.					
-Me agrada la emoción y la excitación de enfrentar riesgos.					
-Las personas no deben infringir las reglas.					
-La antigüedad en una organización debe recibir recompensas importantes.					
-Respeto a la autoridad.					
-Si el rendimiento laboral de una persona no es debido, el grado de esfuerzo que haya hecho carece de importancia.					
-Me gusta que las cosas sean previsibles.					

-Preferiría que mi identidad y mi posición se derivaran de mi experiencia profesional y no de la organización que me emplea.					
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>MS</b>	<b>S</b>	<b>I</b>	<b>IS</b>	<b>MI</b>
<b>ITEMS</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
-La forma en que se me presta atención cuando hago bien mi trabajo.					
-Las alabanzas que recibo por un buen trabajo hecho.					
-La manera en que mi superior atiende las quejas que le plantean los empleados.					
-El reconocimiento que me brindan por el trabajo que hago.					
-La forma que mi superior maneja a los empleados.					
-La relación personal entre mi superior y sus empleados.					
-Mi sueldo en comparación con el de puestos similares de otras compañías.					
-Mi sueldo y la cantidad de trabajo que realizo.					
-Mi sueldo en comparación con el de otros empleados.					
-La forma en que se me presta atención cuando hago bien mi trabajo.					
-Las alabanzas que recibo por un buen trabajo hecho.					
-La manera en que mi superior atiende las quejas que le plantean los empleados.					
-El reconocimiento que me brindan por el trabajo que hago.					
-La forma que mi superior maneja a los empleados.					
-La relación personal entre mi superior y sus empleados.					

¡MUCHAS GRACIAS!





REPUBLICA DEL PERU  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPUENA - BAGAZAN

Isaios Eder Mendoza Pereira

Jefe de la Sección de Registro Civil

solicitud de Don: Teddy Flores Flores  
CERTIFICA: que a fojas Nº 9 del Registro de NACIMIENTOS  
correspondiente al año de 1961 se encuentra la siguiente PARTIDA  
Número nueve

Hoy a las Cuatro de la Tarde  
el día Veintiseis de Agosto de mil  
Novcientos Sesentiuono se presentó en esta Sección del REGISTRO

VIL ESTADISTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPUENA - BAGAZAN

Nombre: Emilio Flores Vela  
Veinticuatro años de edad natural de  
Cedro Isla de nacionalidad Peruano identificado con  
— domiciliado en Cedro Isla  
Número sfu. y manifestó una niña  
nacida a el día Diecinueve de Agosto de mil Novcientos Sesentiuono  
as dos (de la) Tarde  
Cedro Isla, Distrito de Sapuena, Provincia de Requena,  
Departamento de Loreto

Padre: Luz Mari Flores Guevara  
— hija de Don Emilio Flores Vela  
— de Veinticuatro años de edad  
Etnia — Natural de Cedro Isla  
Nacionalidad Peruano y de Doña Albertina Guevara  
Renjifo de Veintiseis años de edad  
Natural de Rio Tigre de Nacionalidad Peruana  
Etnia — presentó como testigo a Don Juan López  
Hidalgo de Veintisiete años de edad  
domiciliado en Cedro Isla número  
— y a Don Francisco Pinedo Merrieta