

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
“HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA”- CAJAMARCA, 2020.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

REGINA PETRONILA TELLO CASTAÑEDA

Asesor:

Dr. SEGUNDO RICARDO CABANILLAS AGUILAR

Cajamarca, Perú


2022

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Regina Petronila Tello Castañeda
DNI: 26632716
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Planificación y Administración y de la Educación.
2. Asesor: Dr. Segundo Ricardo Cabanillas Aguilar
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Hno. Victorino Elorz Goicoechea"- Cajamarca 2020.
6. Fecha de evaluación: **07/11/2024**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **14%**
9. Código Documento: 3117:402962083
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **07/11/2024**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*


.....
Dr. Segundo Ricardo Cabanillas Aguilar
DNI: 26607960

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2022 by
REGINA PETRONILA TELLO CASTAÑEDA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA – PERU




PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN PÚBLICA DE TESIS


Siendo las 10:00 AM horas, del día 14 de diciembre de dos mil veintidós, reunidos en el Auditorio del Colegio Antonio Guillermo Urrelo de la Universidad Nacional de Cajamarca, los integrantes del Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JORGE DANIEL DÍAZ GARCÍA, M.Cs. CECILIO ENRIQUE VERA VIERA, M.Cs. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA**, en calidad de Asesor **el Dr. SEGUNDO RICARDO CABANILLAS AGUILAR**; actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la **SUSTENTACIÓN PÚBLICA** de la tesis titulada **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOCHEA” – CAJAMARCA, 2020**, presentada por la **Bachiller en Educación REGINA PETRONILA TELLO CASTAÑEDA**.


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR la mencionada Tesis con la calificación de Dieciocho (18) EXCELENTE; en tal virtud la **Bachiller en Educación REGINA PETRONILA TELLO CASTAÑEDA**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, en la Unidad de Posgrado de la Facultad de **Educación**, con Mención en **PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las 12:00 PM horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Segundo Ricardo Cabanillas Aguilar
Asesor


.....
Dr. Jorge Daniel Díaz García
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Cecilio Enrique Vera Viera
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con amor y cariño
al gran equipo de mi vida, Dios, mis padres e
hijos, Omar, Pierre, Javier y Alejandro mi esposo.

AGRADECIMIENTO

Al Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, por haber brindado todas las facilidades en todo este tiempo, para poder concretar el presente estudio que hoy presento, en especial, al personal docente que conforman esta prestigiosa Institución, al personal directivo y jerárquico, que me ha brindado el apoyo para la aplicación de los instrumentos de medición.

Asimismo, mi eterna gratitud y agradecimiento al Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar, por haberme orientado y brindado su tiempo y espacio en la asesoría para la elaboración, ejecución y culminación del presente informe de investigación.

EPIGRAFE

“Ir juntos es comenzar, mantenerse juntos es
progresar, trabajar juntos es triunfar”

H.Ford.

ÍNDICE

GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE	vii
LISTA DE TABLAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1. Planteamiento del problema.....	1
2. Formulación del problema	4
2.1. Problema principal	4
2.2. Problemas derivados.....	4
3. Justificación de la investigación	5
3.1. Justificación teórica	5
3.2. Justificación práctica	6
3.3. Justificación metodológica.....	6
4. Delimitación de la investigación	6
4.1. Epistemológica	6
4.2. Espacial.....	7
4.3. Temporal.....	7

5.	Objetivos de la investigación	8
5.2	Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II		9
MARCO TEÓRICO.....		9
1.	Antecedentes de la investigación	9
1.1.	A nivel internacional.....	9
1.2.	Antecedentes nacionales	11
1.3.	Antecedentes locales	13
2.	Marco Teórico -científico de la investigación.....	14
2.1.	Administración, gerencia y gestión educativa	14
2.2.	Cultura organizacional y gestión de la calidad educativa.....	15
2.3.	Cultura organizacional y desarrollo institucional.....	16
2.4.	Servicios educativos: organizaciones inteligentes.....	18
2.5.	Cultura organizacional	19
2.6.	Satisfacción laboral.....	23
3.	Definición de términos básicos	29
CAPÍTULO III.....		31
MARCO METODOLOGICO.....		31
1.	Caracterización y contextualización de la investigación.....	31
1.1.	Descripción del perfil de la institución educativa.....	31
1.2.	Breve reseña histórica de la institución educativa	32
1.3.	Características demográficas y socioeconómicas	36

1.4.	Características culturales y ambientales	37
2.	Hipótesis de la investigación.....	37
2.1.	Hipótesis general.....	37
2.2.	Hipótesis nula.....	37
2.3.	Hipótesis específicas.....	37
3.	Variables de investigación	38
4.	Matriz de operacionalización de variables.....	39
5.	Población y muestra	41
6.	Unidad de análisis.....	41
7.	Métodos de investigación.....	41
8.	Tipo de investigación	42
9.	Diseño de la investigación.....	42
10.	Técnicas e instrumentos de recopilación de información	42
11.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	44
12.	Validez y confiabilidad	44
CAPITULO IV		45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		45
CAPÍTULO V.....		60
CONCLUSIONES		66
SUGERENCIAS		68
LISTA DE REFERENCIAS.....		69
APÉNDICE 1.....		74

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca 2020.....	41
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	43
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento de la variable 2.....	43
Tabla 4. Niveles de la dimensión carisma y normas institucionales de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020	45
Tabla 5. Niveles de la dimensión identidad de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	46
Tabla 6. Niveles de la dimensión calidad de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020	47
Tabla 7. Niveles de la dimensión niveles de comunicación de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	48
Tabla 8. Niveles de la dimensión ambiente de trabajo de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	49
Tabla 9. Niveles de la dimensión relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	50

Tabla 10. Niveles de la dimensión valoración del trabajo desarrollado de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	51
Tabla 11. Niveles de la dimensión bienestar laboral la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	52
Tabla 12. Niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	52
Tabla 13. Niveles de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	53
Tabla 14. Niveles de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020	54
Tabla 15. Prueba de Kolmogórov-Smirnov de normalidad de los resultados de los cuestionarios cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.....	55
Tabla 16. Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020	56

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020. La población estuvo constituida por 48 docentes, según su propósito es una investigación básica, de diseño no experimental - correlacional – transversal. Para el recojo de la información se ha utilizado la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para medir cada una de las variables analizadas, tanto para la cultura organizacional, como para la satisfacción laboral. Los instrumentos han sido sometidos a la validez a través de juicio de expertos y para su fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,972 para la cultura organizacional y de 0,964 para la satisfacción laboral. Entre los resultados se concluye que la cultura organizacional se relaciona de forma directa proporcional con la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020, pues se evidencia que en la Tabla 6, el p-valor es menor que 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,7 y es significativo en el nivel de 0,00; lo cual indica una correlación positiva fuerte entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research determines is relationship between organizational culture and job satisfaction in teachers of the Institute of Pedagogical Public Higher Education "Hno, Victorino Elorz Goicoechea" - Cajamarca, 2019. The population consisted of 48 teachers from the Institute of Higher Pedagogical Education "Hno. Victorino Elorz Goicoechea" from Cajamarca, according to its purpose it is a basic research, by design it is a non-experimental - correlational - cross-sectional research, the survey technique has been used to collect the information and a questionnaire to measure each one of the analytical variables, both for organizational culture and job satisfaction, the instruments have been subjected to validity through expert judgment and for their reliability by means of Cronbach's Alpha, whose result was 0.972 for the organizational culture and 0.964 for job satisfaction. Among the results, it is determined that the organizational culture is directly proportionally related to the job satisfaction in teachers of the Institute of Pedagogical Higher Education "Hno, Victorino Elorz Goicoechea" - Cajamarca, 2020, as it is evident that in Table 6, the p-value is less than 0.05; so, the null hypothesis is rejected. Likewise, the value of the Pearson correlation coefficient is 0.7 and is significant at the 0.00 level; which indicates a strong positive correlation between the variables organizational culture and job satisfaction.

Keywords: organizational culture, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El propósito de la investigación fue determinar la relación existente entre cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.

El estudio referente a la satisfacción laboral es un tema no acabado, por lo que permite profundizar, corroborar o refutar teorías, enfoques o modelos presentes. Para las organizaciones es una fuente que permite obtener información acerca del efecto que puede provocar las políticas y disposiciones emanadas por el órgano superior, con la finalidad o propósito de tomar decisiones adecuadas, favorecer y fortalecer la cultura de la organización, y de esta manera poder cumplir con la visión y misión para la cual fue creada. La satisfacción laboral ha sido estudiada en concordancia a diferentes variables, la presente investigación busca correlacionar la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Para el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, constituye una fuente información para poder determinar la manera que perciben los docentes a su institución y poder analizar y reflexionar ¿cómo afectan a una organización los empleados satisfechos y los insatisfechos?, de tal manera que se pueda de detectar problemas potenciales que conlleven a la toma decisiones y al establecimiento de planes de mejora. Al mismo tiempo, estas experiencias pueden ser utilizadas por otras instituciones educativas y contextualizarlas a su realidad.

En la investigación se formularon hipótesis para determinar si existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020. Con la finalidad de ser corroboradas o refutadas se diseñó un plan no experimental del tipo correlacional – transversal, se llegó a contrastar la hipótesis planteada en el estudio con los resultados obtenidos.

Acorde con la sustentación metodológica la investigación está organizada en V capítulos: Capítulo I, el planteamiento del problema, en el que se realiza precisiones sobre las variables analíticas, también se manifiesta puntualidades sobre la contextualización y descripción de la situación problemática. Después del enfoque se concluye con la formulación del problema a través de una pregunta general y específicas. Además, en este capítulo se incluye la justificación, en donde se precisa la pertinencia, relevancia e impacto del estudio; al final se encuentra la delimitación y los objetivos de la investigación; la misma que ha determinado la acción de cómo se ha conducido a lo largo del proceso investigativo.

Capítulo II, lo conforma el marco teórico, en el que se describe los antecedentes que tienen relación el estudio, para dar una mayor solidez al momento de realizar la discusión del estudio. Asimismo, se ha tenido en cuenta el marco teórico científico en el que se ha expuesto las teorías, definiciones y dimensiones por cada variable, dándole mayor sostenibilidad al estudio; finalmente, en este apartado se ha tenido en cuenta considerar la definición de términos básicos que tiene relación directa con el estudio.

Capítulo III, está vinculado al marco metodológico de la investigación el que se señala los pasos o procedimientos metodológicos seguidos a fin de lograr los objetivos; igualmente, se indica la caracterización y contextualización de la investigación, la hipótesis, las variables y su operacionalización, la población y muestra, la unidad de análisis, el método de investigación, el tipo de investigación, el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos, por último se incluye la validez y la confiabilidad del instrumento aplicado para medir las variables como son la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Capítulo IV, se presenta los resultados del estudio, los mismos que es presentados a través de una matriz general de resultados, los resultados por dimensiones y los resultados totales de la viable de estudio; asimismo, se ha indicado la prueba de hipótesis; en este apartado se ha

incluido la discusión que ha permitido corroborar los resultados obtenidos con los antecedentes y las bases teóricas, de las que se ha derivado las conclusiones, las mismas que están articuladas a los objetivos y evidenciadas en los resultados.

En el capítulo V, se presenta un Plan de Mejora denominado “Implementación del Programa de Cultura Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea-Cajamarca 2020-2025

Finalmente, se indica las sugerencias, la lista de referencias y el apéndice.

La Autora

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

Las organizaciones del presente siglo se enfrentan con los desafíos globales, los procesos de cambios y transformaciones aceleradas que significan nuevos escenarios y oportunidades impensadas. Los contextos de creciente complejidad e incertidumbre exigen altos niveles de confianza, compromiso y creatividad por parte de las personas, lo que solo podría lograrse si existe armonía y comunión entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, al fundarse toda organización tiene como base una determinada cultura organizacional refiriéndose a esto Kreitner & Kiniche (2007, p.585), dice que “La cultura organizacional es el adhesivo social que mantiene unida a la organización, es un reflejo de los valores que comparten los miembros de la misma” y que está presente en todo momento de cambio social, económico y tecnológico debido a la globalización, para poder resolver problemas de adaptación externa e integración interna. Esta realidad obliga a las organizaciones enfrentar el desafío de evaluar permanentemente sus elementos culturales con la finalidad que su capital humano responda de manera eficaz y eficiente a la organización frente a los grupos de interés y al prestigio e imagen creada. Partiendo de estas consideraciones podemos decir que la cultura es inherente a todas las organizaciones y se vuelve necesaria para regular, identificar y diferenciar una organización de otra.

Frente a esto nos planteamos la siguiente interrogante ¿Cuáles son las dificultades que presenta una organización que dificulta el poder alcanzar los objetivos planteados a nivel institucional?, como vemos pueden ser muchas son las respuestas y una de ellas estará relacionada a la función que cumplen cada uno de los miembros dentro de la organización, entonces nuevamente nos planteamos preguntas al respecto ¿Por qué los

miembros de una organización no fomentan la cultura organizacional? ¿Por qué los integrantes de una organización tienen un escaso compromiso institucional? ¿Por qué los integrantes de una organización no realizan acciones o comportamiento extraordinarios en favor de la cultura institucional? ¿Por qué existe un escaso deseo de esforzarse de elevar la estabilidad del sistema social? Es así, que el presente estudio tiene como propósito o finalidad determinar si la cultura organizacional está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral, entendiendo que el recurso humano de una organización es el activo estratégico para el logro de las políticas institucionales.

Por otro lado, Chiavenato (2009, p.4), define a la satisfacción laboral como “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral”. Según se observa el autor enfatiza en aspectos que se traducen como una respuesta afectiva hacia el trabajo.

En la actualidad y frente al mundo globalizado exige a cada miembro de una organización cultural que sean innovadores, que corran riesgos; precisión, análisis y atención por los detalles, realizar un trabajo por resultados, toma de decisiones informadas, trabajo en equipo, asertividad y competitividad, para poder mantener el status. De estas características de los miembros depende la productividad y eficiencia y, por consiguiente, la realidad organizacional, demanda incorporar personal calificado y conseguir que se encuentre satisfecho con la labor desempeñada, pues esto tiene consecuencias positivas tanto a nivel individual como organizacional. Esto se corrobora con Bang, Ross y Rejo Jr. (2012, p. 18), quien manifiesta que “poseer recursos humanos satisfechos con su labor es equivalente a disponer de empleados comprometidos y motivados”.

Robbins (1998), referente a la satisfacción laboral enfatiza en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, como la actitud general de un individuo frente a su trabajo.

El Estado peruano para hacer frente a los cambios sociales, económicos y culturales, en todas las organizaciones educativas va impartiendo nuevas políticas que apunten al logro de una educación de calidad. Es imperioso que los directivos conozcan la naturaleza de sus organizaciones para poder responder a las demandas de su entorno y poder contar con esquemas de referencia que les permita avanzar con certeza atendiendo las demandas internas y externas.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca no escapa a esa realidad, el año 2016 el Instituto fue evaluado por SINEACE para la ACREDITACIÓN, una de las dimensiones evaluadas fue el conocimiento de la cultura organizacional los resultados obtenidos en la evaluación de la en esta dimensión fue que solo el 67% de los actores educativos conocían la cultura organizacional y el 33% conocían muy poco, así mismo en cuanto a la satisfacción laboral el 74% se encuentra satisfecho con las condiciones laborales que ofrece el instituto mientras que un 24% se encuentran muy satisfechos y un reducido 2% manifiestan un estado emocional negativo en el trabajo, como organización que brinda servicios educativos, según su PEI, tiene como misión “Formar profesionales de la educación, comprometidos con el desarrollo social mediante un modelo de mejora continua” y como visión “Al año 2024, somos una Escuela Superior Pedagógica coprotagonica del desarrollo social que forma profesionales críticos, investigadores, innovadores y gestores del cambio”. El interés de esta investigación es conocer si los docentes que laboran en el Instituto han mejorado el conocimiento de la cultura organizacional del instituto y si se encuentran satisfechos laboralmente, puesto que de

ello dependerá garantizar una formación de calidad a los futuros docentes de educación básica en los Programas de Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria En Matemática, Ciencia Y Ambiente, Comunicación, Matemáticas Y Ciencias Sociales y en Educación Básica Alternativa en las especialidades de Ciencias, Humanidades Y Alfabetización para que respondan a la visión país, la educación y la docencia al 2050, Chiavenato (2000); Robbins (1999); Kreitner y Kinicki (1997) y Daft y Steers (1992) afirman que una organización para lograr con los propósitos para la cual fue creada las personas que pertenecen a una organización deben estar juntas y satisfechas para alcanzar las metas comunes desenvolviéndose de manera armónica con los valores, normas, carismas y metas que forman parte de la cultura organizacional la cual debe ser aceptada por todos los miembros de una organización para el logro de metas institucionales, nuestra meta actual del instituto es lograr el licenciamiento según el Decreto Supremo N°016-2021-Minedu.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la percepción de la cultura organizacional y la percepción de la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?

2.2. Problemas derivados

- ¿Cuál es el nivel de percepción de los docentes respecto cultura organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2020?
- ¿Cuál es el nivel percepción de los docentes respecto a la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?

- ¿Qué relación existe entre el nivel de percepción de la cultura organizacional y el nivel de percepción de satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?
- ¿Cómo mejorar la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno, Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?

3. Justificación de la investigación

3.1. Justificación teórica

La investigación referente a la cultura organizacional es un tema de gran importancia, por lo que, su estudio permite profundizar, corroborar o refutar teorías, enfoques o modelos presentes. Para las organizaciones es una fuente para obtener información acerca del efecto que puede provocar las políticas y disposiciones emanadas por el órgano superior, con la finalidad o propósito de tomar decisiones adecuadas y favorables para la organización, y de esta manera poder cumplir con la visión y misión para la cual fue creada.

Referente a la satisfacción laboral, a mediados del siglo XX, consideran de gran importancia conocer la percepción de que tienen los trabajadores a nivel individual y en equipo de las condiciones de trabajo de su organización. Así, las organizaciones se convierten en una fuente de información para generar políticas de mejora laboral y de esta manera contar con un capital humano satisfecho para cumplir con la misión y visión propuesta.

La correlación y las implicancias de estas dos variables significa introducirse y conocer el alma de la organización. Debe existir una sintonía perfecta en la unidad dual: gerencia estratégica y gestión de servicios educativos de calidad, los docentes que otorgan el servicio educativo y los estudiantes. La presente investigación se justifica por comprobar la teoría propuesta por Marcos Cobra (2000) quien sustenta que: “El grado de competencias de una

organización no debe medirse por el coeficiente intelectual sino en términos de capacidad y creatividad en la solución de problemas educativos, evaluando las fortalezas y debilidades de la estructura organizacional (p.40) Las organizaciones exitosamente dinámicas fortalecen su cultura organizacional cuando cuentan con docentes creativos e innovadores, debidamente ubicados en sus puestos de trabajo en la docencia educativa.

3.2. Justificación práctica

La satisfacción laboral ha sido estudiada en concordancia a diferentes variables, la presente investigación busca correlacionar la satisfacción laboral con la cultura organizacional. Para el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, constituirá una fuente de información para determinar de qué manera perciben los docentes a su institución y poder reflexionar de ¿Cómo afectan a una organización los empleados satisfechos y los insatisfechos?, con el propósito de detectar problemas potenciales para tomar decisiones y establecer planes de mejora. Al mismo tiempo, estas experiencias pueden ser utilizadas por otras instituciones educativas y contextualizarlas a su realidad.

3.3. Justificación metodológica

El presente estudio se realizará en el marco de la sistematización metodológica. Los instrumentos a aplicarse a la muestra representativa serán dos cuestionarios anónimos tipo Rensis Likert, la que nos permitirá conocer las opiniones de los docentes respecto de la cultura organizacional y la satisfacción laboral y sus implicancias en la imagen corporativa institucional.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Epistemológica

El presente proyecto de investigación encuadra desde el paradigma del: Positivismo. “verificar hipótesis derivadas de una teoría”. Carvajal (1998), citado por Hurtado de Barrera

(2010), plantea que “la investigación científica es un proceso de conocimiento especial, cuyo objetivo es la demostración de hipótesis o la confirmación y desarrollo de teorías” (p. 26).

Bunge (2014), afirma “un dato será considerado verdadero hasta cierto punto, siempre que pueda ser confirmado de manera compatible con los cánones del método científico” (p. 42), y este método científico se refiere al método hipotético deductivo del positivismo. En síntesis, los aspectos que recoge esta concepción de la investigación son: que el propósito de la investigación es la verificación de hipótesis, la misma que se enmarca en las relaciones causales entre característica variables; establece una relación de causalidad entre dos o más variables y debe ser verificable a través de la experimentación, la investigación debe permanecer alejada de la ideología, los valores, la emocionalidad y todas aquellas característica sociales y humanas que pueden restarle objetividad.

4.2. Espacial

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, es una Institución Pública, se encuentra ubicada en el Distrito, Provincia, Región Cajamarca, en el área urbana cito en Av. El Maestro N° 290. Actualmente, cuenta con una población estudiantil de 1084 estudiantes, distribuida en 9 programas de estudios tales como: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Básica Alternativa, Educación Física, Computación e Informática, Matemática, Ciencias Sociales, Comunicación; y Ciencia Tecnología y Ambiente.

4.3. Temporal

La presente investigación es posible, pues se enmarca de abril 2020 a diciembre del 2022.

5. Objetivos de la investigación

5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la percepción de la cultura organizacional y la percepción de satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

5.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de percepción de la cultura organizacional en los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea “-Cajamarca 2020.
- Identificar el nivel de percepción de la satisfacción laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea “-Cajamarca 2020.
- Establecer la relación entre el nivel de percepción de la cultura organizacional y el nivel de percepción la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.
- Formular una propuesta de mejora de la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1. A nivel internacional

Moreno y Pineda (2019) en su tesis de maestría “*La determinación de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en instituciones de educación superior*”-Ecuador busca proponer herramientas para determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente llegando a concluir que:

1.- La cultura organizacional es un factor determinante en el desempeño de la función de educación superior; esta se concibe como el cuerpo de valores, creencias, supuestos y tradiciones que hacen de una organización una institución única y con personalidad propia, lo cual concede a sus miembros unas normas conductuales que asumen de forma compartida y que favorece la cohesión en un marco de visión conjunta.

2.- Para las instituciones de educación superior es importante considerar los factores que favorecen o no el desempeño laboral del docente en las funciones sustantivas del quehacer educativo superior, como lo son la docencia, la investigación y la vinculación con la comunidad. Conocer estos aspectos es de importancia significativa, pues permitiría mejorar continuamente la labor del docente y fortalecer aquellas áreas de la cultura organizacional que no han sido integradas y constituidas en el comportamiento laboral e institucional del desempeño docente. Por tanto, se requieren de instrumentos confiables que puedan ser aplicados a efectos de diagnosticar la percepción de la cultura organizacional.

Pedraza (2017) en su tesis de maestría *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*; presentada en la Universidad UCISE-Colombia presenta las siguientes conclusiones :

1.-Analizar la gestión del capital humano, es un asunto importante para las organizaciones en nuestros tiempos, independiente del tamaño, sector o actividad económica que desarrolle la organización. Sobre todo por la necesidad que tiene de generar ventajas competitivas para sobrevivir.

2.- Precisamente, el capital humano de una entidad que representa esos activos intangibles que, por su naturaleza son complejos de administrar, sin embargo, bien gestionados pueden ser la estrategia para potenciar al máximo los conocimientos, la experiencia y las competencias, propiedad de los empleados en el logro de los objetivos empresariales.

García (2020) en su tesis de maestría *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos de una institución educativa en Colombia*, llega a las siguientes conclusiones:

1.- Los resultados para los directivos docentes concuerdan en que siempre la cultura organizacional de la institución se fundamenta en las tradiciones, al igual que existe una jerarquía bien determinada en la institución educativa.

2.-A sí mismo los directivos y docentes opinan que el personal siempre se sujeta a normas preestablecidas, al igual que las comunicaciones oficiales siempre se hacen por escrito. Pensando en esto, se supervisan constantemente las actividades realizadas en la institución.

3.- La dimensión factores de la satisfacción laboral en la organización objeto de estudio, para los directivos y los docentes el factor dominante es social, mientras que el ergonómico muestra mayor debilidad para los docentes, mostrándose fortalecido para los directivos.

4.- Finalmente, los resultados permitieron determinar que las variables estudiadas cultura organizacional y satisfacción laboral indican que hay una relación positiva muy alta y

estadísticamente significativa entre las variables, significando con ello que a medida que los directivos desarrollen una adecuada cultura organizacional, podrán alcanzar de manera significativa la satisfacción laboral en la institución.

1.2. Antecedentes nacionales

Rojas y Távara (2017) en su tesis de maestría “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*”- Lima, llegó a las siguientes conclusiones :

- 1.-Al analizar los resultados se encontró una relación altamente significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral $r=,672;p=,000$)
- 2.- La relación existente entre la dimensión carisma marista ha ayudado a mantener las normas institucionales que permiten un buen ambiente de trabajo.
- 3.-Cada una de las dimensiones contribuyen a desarrollar la identidad institucional la que se refleja en la comunicación, la valoración del trabajo, los tipos de relaciones interpersonales, el bienestar laboral y las condiciones laborales del personal que labora en la universidad.

Tinoco, Quispe y Beltran (2014) en su tesis de maestría “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad ingeniería ambiental en el marco de la acreditación universitaria*” llegan a las siguientes conclusiones:

- 1.- El siglo XXI, necesita organizaciones e instituciones consolidadas, con capacidad para alcanzar su misión y visión, en donde el capital humano juega un rol fundamental.
- 2.- Cada organización presenta su propia cultura organizacional, la misma que debe ser gestionada en función al plan estratégico de la misma. Recordando que la cultura organizacional no se forma mediante discursos, sino mediante acciones sólidas. De igual manera, el nivel de satisfacción del personal que labora en una institución que puede

ser pública o privada, la administración moderna no evita porque de él depende e logro de los objetivos organizaciones.

3.- Queda demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM, lo que nos permite afirmar que si se mejoran los aspectos de motivación, identidad institucional, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral.

Valero, Vilca y Coapaza (2022) en su tesis de maestría “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*” de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta llega a las siguientes conclusiones:

1.-A partir de los datos recogidos se concluye que existe un alto nivel de cultura organizacional, caracterizado por un óptimo ambiente laboral donde todos los actores educativos conviven y aceptan las normas institucionales, sobre todo aceptando los acuerdos y las formas de afrontar los problemas.

2.- Referente a la satisfacción laboral se afirma que existe altos niveles de satisfacción laboral el mismo que se ve reflejado en el quehacer docente, satisfacción que es producto del reconocimiento por parte de los padres de familia y estudiantes, así como las mejoras salariales que se han dado los últimos años.

3.- Existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, esta relación sería directa a mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes se mejora la cultura organizacional.

4.-También se concluye que la organización interna, reglamentos, costumbres y propósitos de la institución son importantes para la existencia de una buena cultura organizacional: sin embargo, no se debe dejar de lado el enfoque externo y se proyecte

a sobresalir en relación a sus pares y mantenerse como líder en el tiempo y en espacio al adoptar mejoras institucionales en el aspecto administrativo, académico, ya que poseer una cultura organizacional sólida y profesores altamente satisfechos permitirá a las instituciones posicionarse como líderes dentro de la región y el país.

1.3. Antecedentes locales

Huamán (2018) en su tesis de maestría “*Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chota*” de la Universidad Nacional de Cajamarca concluye que:

- 1.- El clima organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión local Chota,
- 2.-Que la cultura organizacional es levemente moderada porque el 50.14% relacionadas al estilo de dirección, valores colectivos, sistemas organizacionales y comportamiento individual.
- 3.-En relación a la satisfacción laboral está asociada fuertemente a la satisfacción con las condiciones del puesto de trabajo, tensión en el trabajo, satisfacción con las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales son las que representan el 56.80% y las que representan menor satisfacción son promoción profesional y satisfacción entre horas de trabajo.
- 4.- Por lo que podemos decir que existe una relación directa, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral.

Fernández y Muñoz (2016) en su tesis de maestría “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del banco de crédito del Perú en las agencias de la ciudad de Cajamarca*” de la Universidad Privada del Norte concluye que:

1.-Existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio, el mismo que se puede verificar mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0,696, que indica que el 69.6% de los datos están altamente correlacionado, es decir la atracción entre ambas variables es suficiente y positiva.

2.-También se puede observar un alto grado de identificación con la empresa u autonomía al realizar su trabajo, que la mayoría de trabajadores tienen la comodidad para realizar un buen trabajo y reciben apoyo constante de sus compañeros de trabajo y jefes inmediatos. Sin embargo, los incentivos recibidos por trabajos extras no son reconocidos por lo que en función de los resultados formularan recomendaciones para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la empresa en estudio.

2. Marco Teórico -científico de la investigación

2.1. Administración, gerencia y gestión educativa

Difícilmente, podrá concebirse una organización educativa que pudiera alcanzar el éxito sin una adecuada planificación y proyección de sus objetivos, metas, valores y misiones compartidas funcional y holísticamente en el marco de una cultura corporativa.

A decir de Henríquez, Ríos, E (2002) “Gerencia se refiere al proceso de hacer las actividades sean terminadas con eficiencia y eficacia con y a través de otras personas eficiencia definida como hacer bien las cosas y la eficacia como hacer las cosas correctas, así la eficiencia se ocupa de los medios y la eficacia de los fines” (p.191)

La Gerenciación como liderazgo conductivo transformacional influye notablemente para que las partes funcionen como un todo holístico funcional y logren sus objetivos. Asimismo, posibilite a los miembros de una institución educativa que identifiquen e introyecten los objetivos-metas, la visión institucional, los refuerza motivacionalmente, fortalece su autoestima, actualiza permanentemente las competencias del puesto y los hace atractivos. Harol Koontz; Heinz Wehrich (2004)”

Los líderes transformacionales articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen, así mismo, la capacidad de motivar, de conformar la cultura organizacional y de crear un ambiente favorable para el cambio organizacional. Existen muchas semejanzas entre los líderes transformacionales y los carismáticos, aunque los primeros se distinguen en particular por promover el cambio y la innovación” (p. 353) Las personas se muestran más dispuestas y participativas y sobresalen más creativamente y le ponen valores agregados a lo que hacen cuando las actividades que realizan tienen directa relación con sus competencias y talentos.

Las instituciones educativas precisan, antes de un director, un Gerente gestor de la educación capaz de integrar la visión institucional, lograr la retroalimentación de una comunicación institucional hacia sus clientes internos y externos (estudiantes, padres de familia y comunidad). El gerente líder, más que dirigir opta por conducir y gestionar personas, ubicarlos en un puesto acorde a sus competencias, conocimientos y sus talentos, hacer atractivos los puestos, así como los programas de reforzamiento motivacional al desempeño.

2.2. Cultura organizacional y gestión de la calidad educativa

La administración educativa es una disciplina científica, multidisciplinaria y multifacética que nos permite planificar, proyectar, procesar, lograr y mejorar los objetivos organizacionales.

Koontz and Donnell (2004), considera a la administración como “el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos seleccionados” (p.6)

El director /gerente educativo gestor efectivo marca el éxito cuando realiza una serie de actividades que dan vida y eficacia al proceso de administrar y gerenciar estratégicamente sobre la base de principios básicos de la administración científica:

a) Planificación; b) Organización; c) Dirección; d) Control y seguimiento. Además, que posterior e inmediatamente se establecerán las políticas de acción correctivo para el mejoramiento. Sin duda, estos suelen ser siempre cambiantes debido a la alta movilidad y dinamismo de las organizaciones y de la sociedad, por lo que es de suma importancia considerarlas.

2.3. Cultura organizacional y desarrollo institucional

El desarrollo de las Instituciones Educativas se funda en la fortaleza de su cultura corporativa, y ésta en la introyección de la visión institucional por parte de todos los estamentos que la conforman. La visión institucional, es el norte, el objetivo meta institucional. Una cultura organizacional corporiza a los agentes de la educación, por ende, fomenta un buen clima laboral. La satisfacción laboral permite que los empleados, en general, de la institución logren una mejor calidad de vida laboral. El desarrollo de las organizaciones para lograr los objetivos institucionales se debe identificar, promover y fortalecer las herramientas fundamentales del desarrollo organizacional: Visión, Misión y los valores con claridad, por ello es preponderante todas las actividades planeadas o que pudieran proyectarse, deben enmarcarse en los principios de la administración científica:

a) La Planificación: constituye el primer paso del proceso administrativo, cuyo objetivo es delinear, definir objetivos y logros a cumplir, ya sean generales o específicos. Así, intra o extra institucionales, para poder determinar con un mínimo de precisión el tiempo que nos tomará alcanzarlos, con qué tipo de recursos tangibles y no tangibles habremos de conseguirlos.

En este marco la planificación constituye un principio fundamental de primerísima necesidad y aplicabilidad al interior de la institución educativa carácter formal a efectos

de lograr los objetivos costo-beneficio propuestos, permite encontrar la máxima eficiencia y eficacia reduciendo la incertidumbre respecto del futuro.

- b) La organización: las instituciones educativas marcan su desarrollo sobre la base de dos vertientes; como una entidad orgánica y como la acción de organizar, la que denominaremos función-organización. Lo referente a orgánica constituye una estructura constituida por roles, manuales, organigramas, flujogramas, donde existe una coordinación específica de las funciones y responsabilidades del puesto del personal docente y administrativo y de las demás personas que la integran. Desde la perspectiva de la función, define la acción y/o el acto de disponer, preparar y adecuar las mejores y más pertinentes condiciones del entorno laboral.
- c) Dirección: creemos que el sistema educativo, en general, se gerencia y gestiona mejor administrativamente buscando fomentar las motivaciones para el buen desempeño y rendimiento, mantener activa comunicación, definir los factores del puesto, promover el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida, programas de refuerzo motivacional, hacer más atractivas las tareas del puesto, condiciones medio ambientales, etc.
- d) Control: mecanismo estratégico de control que permita supervisar el desempeño y la productividad del personal docente y administrativo, así como los avances respecto a la dinámica de los cambios. Este control posibilitará a través del monitoreo permanente informar al equipo de gestión si se están cumpliendo las actividades debidamente programadas y asistirles en la aplicación de los mecanismos correctores oportunamente facilitándose el logro de los objetivos propuestos.

2.4. Servicios educativos: organizaciones inteligentes

Sin duda alguna, las organizaciones inteligentes promueven a más de las aplicaciones de la inteligencia como un producto de adaptación y supervivencia, el Talento humano como respuesta al contexto, sobre la base de la creatividad, la innovación y demás habilidades de las personas. La calidad del servicio educativo constituye la piedra angular que posibilita la buena identificación de las competencias y los talentos de las personas (perfiles profesiográficos o profesiotécnicos) en directa relación a los estándares del puesto docente, mínimamente los docentes deben conocer sus competencias y talentos para, en esa dirección, ubicarlos en las asignaturas que debieran asumir.

El servicio educativo, se define generalmente, como el medio para entregar calidad, garantía y valores agregados al servicio educativo, a efectos de generar eficacia, eficiencia y satisfacción académica. Pizzo (2013) considera que el servicio “es el hábito desarrollado y practicado por una organización para interpretar las necesidades y expectativas de sus clientes y ofrecerles, en consecuencia, un servicio accesible, adecuado, ágil, flexible, apreciable, útil, oportuno, seguro y confiable, aún bajo situaciones imprevistas o ante errores de tal manera que el cliente usuario se sienta comprendido, atendido y servido personalmente con dedicación y eficacia, y sorprendido con mayor valor al esperado, proporcionando en consecuencia mayores ingresos y menores costos para la organización” (p.76)

Cobra, Marcos (2000) consideraba que, “un servicio solo tiene valor para el consumidor si éste reconoce la importancia del beneficio ofrecido. Por otra parte, como la competencia limita a la empresa líder a una velocidad cada vez mayor, esta no puede dejar de innovar e invertir. El costo del servicio tiene mínimo, semejante al de la

competencia. El servicio se deberá innovar permanentemente para que se diferencie del de la competencia y presente un valor superior” (p.27).

2.5. Cultura organizacional

El tema de cultura organizacional es muy controversial, la mayoría de autores utilizan el termino cultura organizacional o corporativa para referirse a la filosofía, valores, mitos que comparten los miembros de la organización el presente trabajo utilizaremos las teorías Chiavenato (2 009), Schein (1 992) y Robbins (1 993)

2.5.1. Cultura de Chiavenato (2 009)

Expresa que la cultura organizacional es similar a un iceberg en el cual en la parte alta se hallan los aspectos visibles y superficiales (estructura de la organización, títulos y descripción de puestos, objetivos y estrategias organizacionales, métodos y procedimientos de trabajo políticas y directrices del personal, estructura física, los espacios, los muebles, la tecnología, etc.). En la parte baja se localizan los aspectos invisibles y profundos (aspectos psicológicos y sociológicos) de la cultura.

Mientras mayor profundidad exista habrá más arraigo, en consecuencia, la dificultad para cambiar la cultura será mucho mayor, el estrato superior, conformada por aspectos físicos, es mucho más sencillo de modificar.

Cada organización tiene su propia cultura organizacional según las características que presenten pueden ser **autoritario coercitivo**, donde hay poca confianza con los subordinados, gerencia toma las decisiones y comunicación vertical, **autoritario benevolente**, los gerentes ordenan pero los subordinados tienen cierta libertad y se recompensan los logros, **consultivo**, fijan metas desde la dirección pero se discute con los empleados y ellos deciden como realizar su trabajo, **participativo**, confianza mutua generando un ambiente amigable.

Se considera que la teoría de Chiavenato, sobre cultura organizacional es la más acertada sirve a las organizaciones como marco de referencia para su conducción.

2.5.2. Teoría de Robbins (1993)

Define a la cultura organizacional como: “Un sistema de significados compartidos, entre sus miembros que distingue a una organización de las otras”, es decir nos habla de un sistema de significados compartidos, no hablamos de elementos separados sino de una serie de elementos unidos que permiten mantener ese significado, es decir como integrantes de una organización cuál será nuestra conducta que vamos a exhibir y por la cual nos van a identificar como parte de esa organización. Considera siete características básicas que son la esencia de la cultura organizacional: (1) animar a los empleados a innovar y correr riesgos (2) minuciosidad, atender a detalles, analizar y exactitud (3) orientación a los resultados los gerentes se centran en los resultados y no en la manera de ser alcanzados (4) orientación a las personas, efectos en las personas las decisiones del gerente (5) orientación a los equipos, trabajo en equipo más que en individuos. (6) agresividad, energía que utilizan los empleados para ser competidores en lugar de colaboradores (7) estabilidad, las decisiones y actividades permiten mantener el statu quo de la organización.

Para Robbins (2004), caracteriza la cultura organizacional en fuerte y débil; la primera es aquella que sus valores son sostenidos y compartidos al asumir un compromiso para el cumplimiento de los objetivos y lograr los niveles de producción deseados; la segunda se da cuando los empleados permiten otros valores ajenos a la organización consuman su tiempo, formando una cultura fragmentada y mal comprendida, los empleados se sienten inseguros y no saben qué hacer para el logro de los objetivos.

El diseño de la cultura de Robbins dice que la cultura organizacional permite la cohesión de las conductas individuales y la unificación con la misión y visión

institucional y que las funciones específicas, definir límites, desempeñar un determinado papel son las que van a señalar las diferencias entre una y otra organización.

2.5.3. Teoría de Schein (1992)

Al referirse a la cultura organizacional la definió como “un conjunto de supuestos y creencias sobre las cuales las personas basan sus conductas diarias en el desempeño de su trabajo, en que se identifican tres niveles los artefactos, los valores y los supuestos.

- a) **Artefactos y normas compartidas o creaciones**, representan el nivel visible de la empresa son los que se escuchan, oyen sienten y se encuentran en una cultura familiar (símbolos, rituales, historias, patrones de conducta, normatividad, ceremonias y reconocimientos, lenguaje, comunicación...) son los que menos brindan información acerca de la cultura de la organización.
- b) **Los valores adoptados y declarados (valores compartidos)** son indicadores menos visibles que incluye los principios filosóficos y sociales que tienen un valor intrínseco, ideales de conducta (integridad, creatividad, servicio, liderazgo, trabajo en equipo, obediencia, fidelidad...) y tienen un impacto en nuestros actos.
- c) **Los supuestos básicos o supuestos tácticos:** suposiciones básicas enraizadas e inconscientes son la esencia de la cultura. Son las que se dan por aceptadas entre los miembros de un grupo y a la vez son no negociables. Sí un miembro no las acata es tachado. Tienen la clave para entender, comprender y cambiar la cultura de una organización. Los supuestos son utilizados por los trabajadores para resolver problemas asociados a la adaptación externa y la integración interna. Las suposiciones recogen las estrategias que han solucionado problemas y se transmiten a los empleados como la forma de sentir, percibir y pensar.

2.5.4. Definiciones referentes a la cultura organizacional.

La cultura organizacional está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta, en su cumplimiento participan todos los miembros (Chiavenato, 1999).

Es un conjunto de hábitos y creencias establecidas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. La cultura refuerza la mentalidad predominante (Chiavenato, 1999).

Es un conjunto de nociones básicas inventadas, descubiertas, desarrolladas y compartidas por un grupo para enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna, y funciona suficientemente bien para considerarlo válido. Es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Es compartida por todos los miembros de la organización, y los nuevos integrantes deben aprenderla y aceptarla (Elliot, 1951).

La cultura organizacional es el patrón de supuestos básicos que un grupo determinado ha inventado, descubierto o desarrollado como aprendizaje, que le permite lidiar con sus problemas de adaptación externa y de integración interna; para considerarse como cultura, debe haber funcionado adecuadamente y poder ser enseñada a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas que se presenten (Schein, 2015).

2.5.5. Dimensiones de la cultura organizacional

- Carisma y normas institucionales

Lo conforman el espíritu de trabajo, sencillez, el conocimiento de la vida del Hno. Victorino Elorz Goicoechea, como modelo que los trabajadores esperan imitar, las normas del Instituto, el respeto y los buenos modales de los

trabajadores. Según Küng (1965) “Servicio mutuo por obediencia a Dios”(p.43-49)

- **Identidad institucional**

Es el grado en que los miembros se identifican con la organización en el conjunto de atributos que la institución asume como propios, variable clave para el rendimiento.

- **Calidad**

Conformado por los valores, objetivos, metas alcanzadas por la institución y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

- **Niveles de comunicación**

Conformado por las variables canales, formas y estrategias de comunicación.

2.6. Satisfacción laboral

2.6.1. Teorías sobre la satisfacción laboral:

2.6.1.1. La Teoría de Abraham Maslow.

Existe muchas formas de clasificar las necesidades, una de las más antiguas es la de Maslow (1954) donde formula una jerarquía de las necesidades humanas, conceptualizada a través de una pirámide, y la acompañó con una teoría que planteaba la idea de que en la medida en que se satisface las necesidades básicas se desarrollan otras diferentes. Las necesidades aparecen de forma sucesiva, iniciando por las fisiológicas que son más elementales o inferiores. Al lograr satisfacerlas en un determinado grado, van apareciendo otras de rango superior, de naturaleza más psicológica. La teoría plantea que la aparición de necesidades del nivel superior está asociada con el nivel de bienestar de las personas.

En la parte inferior de la pirámide están las fisiológicas que tienen relación con la supervivencia; después las de seguridad que están asociadas con la estabilidad, el orden

y la protección de la vida; en otro orden están las necesidades sociales que son conceptualizadas por la parte afectiva de las personas, la comunicación y el intercambio con sus semejantes. En la pirámide continúa con las necesidades de reconocimiento que son las que tienen que ver con el prestigio, la autoestima y la aceptación que las personas requieren de la sociedad para finalizar con las de autosuperación, que comprende las ideales para todas las personas pues significan el cumplimiento de las metas de desarrollo y trascienden en la vida.

2.6.1.2. Teoría de Robbins (1998)

En su teoría manifiesta que los factores que determinan la satisfacción laboral tenemos: primero el reto del trabajo, donde los trabajadores tienen la predisposición a preferir actividades que les dé oportunidad de utilizar sus habilidades y que permitan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se está desempeñando; haciendo que un puesto de trabajo sea mentalmente desafiante. Las tareas que tiene escaso desafío ocasionan aburrimiento, pero un reto demasiado grande ocasiona frustración y sensación de fracaso. En segundo lugar, el sistema de recompensas justas; esto se refiere que los trabajadores demandan un sistema de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes a sus expectativas. En tercer lugar, las que tienen que ver con las condiciones de trabajo, por lo que los trabajadores demandan de un ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar y realizar un buen desempeño. En cuarto lugar, otro factor que determina la satisfacción laborar está relacionado a los colegas que ofrecen apoyo, es decir, tener compañeros de trabajo amigables que brinden apoyo lleva a tener una mayor satisfacción en su desempeño. La actitud que asuma quien dirige una institución es uno de los aspectos determinantes de la satisfacción; es decir la satisfacción se incrementa en el trabajador cuando el comportamiento del directivo es

comprensivo, amigable y brinda halagos por su buen desempeño, escucha la opinión de los trabajadores y muestra un interés personal por ellos.

2.6.2. Definiciones sobre satisfacción laboral.

Iniciaremos aclarando, no existe una definición universal de satisfacción laboral o profesional, cada autor adecua una de acuerdo a su investigación

La satisfacción laboral es en la actualidad uno de los contenidos más principales en la psicología del trabajo y de las organizaciones, a continuación, se precisa algunas definiciones expresadas por algunos autores:

Para Robbins (1987), la satisfacción laboral es “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia él mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” también nos indica que, “los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación” (Robbins, 1987).

Muñoz (1990), referente a la satisfacción laboral expresa que es: el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

McGregor (1959) señala que “el comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades “

2.6.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

- **El ambiente de trabajo.**

Que considera local, condiciones, equipos y materiales.

- **Tipo de relaciones interpersonales.**

Aquí las variables que se considera son la relación con los compañeros de trabajo, la disposición al trabajo en grupo, las relaciones entre trabajadores y directivos; y calidad de comunicación.

- **Valoración del trabajo desarrollado.**

En esta dimensión se considera las variables desarrollo de capacidades, atención a sugerencias, pertenencia, oportunidades de desarrollo, motivación personal, reconocimiento de trabajo, y autonomía en la labor.

- **Bienestar laboral.**

En esta dimensión se considera el prestigio de la universidad, salario y estabilidad laboral.

- **Condiciones laborales.**

Para esta dimensión se considera la capacitación a trabajadores, condiciones de promoción, actividades recreativas, transporte adecuado, vestuario para el personal, campañas de salud física y psicológica.

2.6.4. Fundamentos teóricos y metodológicos para el desarrollo de la calidad de la Educación Peruana

La calidad educativa reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido concebido. Hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito. La calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado

en función de variables muy diversas. Seguidamente algunas de las opciones frecuentemente utilizadas (Garvín, 1 993).

- **Calidad en el servicio como excepción.**

- a) Calidad como algo especial, distingue unos centros de otros a pesar de que es difícil definirla de forma precisa.
- b) Visión clásica: distinción, clase alta, exclusividad.
- c) Excelencia en relación con estándares: reputación de los centros en función de sus medios y recursos.
- d) Excelencia basada en el control científico sobre los productos según unos criterios “Centros que obtienen buenos resultados”

- **Calidad como perfección o mérito**

- a) Calidad como consistencia de las cosas bien hechas, es decir que responden a los requisitos exigidos” Centros donde las cosas se hacen bien”
- b) Centros que promueven la” cultura de la calidad “para que sus resultados sean cada vez mejor evaluados de acuerdo con criterios de control de calidad.

- **Calidad como adecuación a propósitos.**

- a) Se parte de una definición funcional sobre la calidad, lo que es bueno o adecuado para algo o alguien.
- b) Centros donde existe una adecuación entre los resultados, los fines y objetivos propuestos.
- c) Centros donde los programas y servicios responden a las necesidades e intereses de los estudiantes.
- d) Centros que cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos en el marco legal.

- **Calidad como producto económico**

- a) Aproximación al concepto de calidad desde la perspectiva del precio que supone su obtención.
- b) Centros eficientes al relacionar costos y resultados.
- c) Definición de la calidad centrada en la evaluación y mejora del nivel institucional.
- d) Instituciones educativas preocupadas por mejorar el rendimiento de los estudiantes e incrementar el valor añadido.
- e) Centros orientados hacia el desarrollo cualitativo de la organización (desarrollo organizacional)

2.6.5. Concepción del nuevo modelo de acreditación: Sineace

El nuevo modelo no debe entenderse como un conjunto de ajustes, modificaciones y transformaciones en la matriz de evaluación, sino como un giro significativo en la concepción de la evaluación de la calidad educativa. Este nuevo modelo la concibe como un proceso formativo que ofrece a las instituciones oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva, permanente y sostenida, fortalecer su capacidad de autorregulación e instalar una cultura de calidad institucional a través de la mejora continua. Cabe precisar, que esta es distinta de la medición: La primera expresa términos cualitativos a diferencia de la segunda, que se establece cuantitativamente. Una evaluación hace uso de la medición, pero va más allá, emite un juicio de valor como consecuencia del análisis profundo de los aspectos involucrados. Dicho juicio se expresa en textos, que explicitan la apreciación del par evaluador. Esta nueva concepción demanda un cambio de actitudes, así como el desarrollo de capacidades tanto en evaluados como evaluadores.

La Acreditación como proceso de mejora continua, muchas veces se asocia a un proceso, que tiene por objetivo cumplir con los estándares o requisitos establecidos por el organismo acreditador, desligándose del fin más importante que es la mejora continua.

3. Definición de términos básicos

Bienestar docente.

Grado de satisfacción que experimentan los docentes con las condiciones personales, sociales y materiales que les permiten ejercer su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2019).

Cultura organizacional.

La cultura organizacional tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización, no si les gusta. Es decir, es un término descriptivo. Esto es importante debido a que diferencia este concepto del de satisfacción en el trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Identificación del empleado.

Involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza (Robbins y Judge, 2009).

Institucionalización.

Condición que ocurre cuando una organización cobra vida propia, por separado de las de sus fundadores o cualquiera de sus miembros y adquiere inmortalidad. (Robbins y Judge, 2009).

Comportamiento organizacional.

Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito

de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones (Robbins y Judge, 2009).

Percepción del apoyo organizacional.

Grado en que los empleados creen que la organización valora su contribución y se ocupa de su bienestar (Robbins y Judge, 2009).

Satisfacción en el trabajo.

Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2009).

Satisfacción laboral.

Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales (Locke, 1976).

Compromiso organizacional.

Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de ésta (Robbins y Judge, 2009).

Compromiso afectivo.

Dedicación emocional a la organización y compromiso con sus valores (Robbins y Judge, 2009. P.58).

Educación superior.

Tercer nivel del sistema educativo que se articula, habitualmente, en dos niveles grado y posgrado, (en otros sistemas, denominados pregrado y postgrado). La educación superior se realiza en Instituciones de Educación Superior (IES), entre las cuales se mencionan las universidades e institutos superiores pedagógicos y tecnológicos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

1.1. Descripción del perfil de la institución educativa

El Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, es una institución pública en formación inicial docente y cuando se convierta en escuela de educación superior brindará la prestación de formación en servicio, que desarrolle el pensamiento crítico, las competencias investigativas y la gestión del cambio en los estudiantes, mediante la práctica pedagógica científica, humanista y el ejercicio del liderazgo transformacional.

El perfil de la Formación Inicial Docente que tiene como misión el Instituto, es la visión común e integral de las competencias profesionales docentes que deben desarrollar los estudiantes progresivamente durante el proceso formativo para ejercer idóneamente la docencia. Busca “establecer una formación integral especializada basada en la práctica, investigación e innovación, que busca garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes para desenvolverse de manera ética, eficiente y eficaz en su práctica docente, respondiendo a las demandas del sistema educativo” (Ministerio de Educación, 2019). La Formación Inicial Docente se alinea a los dominios y competencias establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Este marco establece la profesión como un quehacer complejo y reconoce dimensiones compartidas con otras profesiones, pero también delimita las dimensiones que son propias de la docencia. Adicionalmente, el perfil “incluye competencias vinculadas a la formación integral que requieren los docentes en el siglo XXI” (Ministerio de Educación, 2019). Estas competencias son de naturaleza transversal a las competencias profesionales docentes presentadas en el Marco de Buen Desempeño Docente. No obstante, en la Formación Inicial, son esenciales para la construcción de la profesionalidad

e identidad docente. Para efectos de organización del perfil se incluyen en el dominio 4. Tales competencias se orientan al fortalecimiento del desarrollo personal, al uso de tecnologías digitales y al manejo de habilidades investigativas que le permitan reflexionar y tomar decisiones para mejorar su práctica pedagógica con base en evidencias.

Dentro del proceso de gestión de la dirección se ha determinado líneas estratégicas tales como: la gestión institucional basada en necesidades formativas de los estudiantes y de desarrollo profesional de docentes, en gestión institucional concertada de oportunidades riesgos y conflictos para crear condiciones favorables en la institución, en la gestión de cambio sustentada en los enfoques transversales de la formación inicial docente en los actores de la institución. En el proceso de gestión de calidad que asegure la coherencia entre los propósitos del instituto, los más altos estándares de calidad y los resultados. En el proceso de la formación continua se ha considerado respuesta a las necesidades formativas locales de los docentes en servicio, desarrollo de investigaciones e innovaciones de los docentes en servicio que mejore su práctica pedagógica. En los procesos de promoción de bienestar y empleabilidad se ha tomado en cuenta el apoyo al bienestar y la defensa de los estudiantes. En los procesos de seguimiento a egresados la gestión de la información y del desarrollo de la comunidad de egresados.

1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa

La historia del Instituto de Educación Superior Pedagógico descrita por Sarmiento (2008), en su obra “Una Centuria de Logros y Desafíos”, se remonta al gobierno de Manuel Prado Ugarteche, cuando se expide el Decreto Supremo del 7 de febrero de 1940, en uno cuyos considerandos se fundamentaba que dentro del Plan Integral de Educación del indígena era propósito del ejecutivo, crear “Escuelas Rurales que propendieran a elevar el nivel de vida del aborígen y capacitarlo para las actividades propias del medio”.

Es así que, para alcanzar estos fines se crearon las Escuelas Normales Rurales, para preparar maestros especializados en la educación del campesino de la sierra.

Así surge esta institución en esta ciudad, cuya partida de nacimiento constituye el Decreto Supremo del 4 de abril de 1940, gracias a las gestiones del senador por Cajamarca Dr. Octavio Alva León. Su primera denominación fue Escuela Normal Rural de Varones de Primer Grado de Cajamarca. Fue Rural porque formaría preceptores que desempeñarían su labor en el campo, y de Primer Grado porque los alumnos podían ingresar ya sea con Primaria o Secundaria completas; la edad mínima era de dieciocho años.

Sus labores se inician el 20 de marzo de 1942 en el local que ocupa actualmente el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”. El Ministerio de Educación confirió la conducción de la Institución a los hermanos de las Escuelas Cristianas “La Salle”, asumiendo la dirección el Reverendo Hno. Mario Genefort Marie, destacado educador francés. La inauguración oficial tuvo lugar el 14 de mayo de 1942 y estuvo a cargo del Prefecto del Departamento, Sr. Ernesto Moreno, clases en las dos secciones normal y primaria se inició el 18 de mayo. En la primera convocatoria ingresaron 44 alumnos.

El Ministerio de Educación en un documento fechado del 2 de abril de 1946 reconoce la labor de los Hermanos “La Salle”, por la eficiente labor realizada cuyos frutos estaban plasmados en la formación de dos promociones de Normalistas Rurales y una de 83 Maestros del Curso de Perfeccionamiento Magisterial, también había concluido la construcción de la Institución, situada en la Av. Baños del Inca, hoy (El Maestro), asimismo había transformado en granja agrícola el terreno eriazos contiguo a la Escuela.

Por Decreto Supremo del 18 de diciembre de 1948 se elevó a la categoría de Escuela Normal Rural de Varones de Segundo Grado, siendo presidente de la junta militar de gobierno el General del Ejército Peruano Don Manuel Arturo Odría Amoretti.

Como en el Plan Nacional de Desarrollo se consideraba el funcionamiento de una Escuela Normal en la sierra norte, en consecuencia, por Decreto N° 5 del 22 de febrero de 1951, se elevó a la categoría de Escuela Rural para Varones, con carácter regional a la que concurrirían postulantes Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Ancash.

Asume la dirección en este año, el Profesor Pedro Tumialán Achachao. Como labor complementaria a la académica se formaron organizaciones de proyección a la comunidad. Surgiendo así los siguientes clubes: Deportivo Normal, teatro, danzas y otros.

Al cesar en el cargo el Profesor Pedro Tumialán Achachao, por Resolución Suprema N° 266 del 12 de abril de 1954, se confía la Dirección Docente, Administrativa, Técnica y Disciplinaria de la Escuela Normal de Cajamarca a los Hermanos Maristas, asumiendo el cargo de director el Hno. Domingo Barnils Masat, natural de Barcelona (España). Su gestión la encauzó bajo los lineamientos de la pedagogía cristiana de su Fundador el Beato Marcelino Champagnat, y en la subdirección Pedro Villar Martínez, realizando una verdadera obra de innovación pedagógica, promoviendo las prácticas agropecuarias, para ello contó con el apoyo profesional de ingenieros agrónomos, como Ciro Arribasplata Bazán y Luis Duarte B.

En 1960 concluyó su gestión y le sucedió en el cargo el Hno. Victorino Elorz Goicoechea, quien consiguió que la Institución fuera elevada a la categoría de Escuela Normal Superior Técnica.

Además de la especialidad de Primaria funcionó la sección de Educación Secundaria, con las especialidades de Filosofía y Literatura, Físico-Matemáticas, Ciencias Químico-Biológicas, inglés y Electrónica.

Le sucederán en la dirección de la Institución el Hno. Grocín García y luego el Hno. Julio Ibáñez Sáenz. Durante su gestión, al fusionarse las dos Instituciones de Formación Magisterial se crea la Escuela Normal Superior Mixta. A la muerte del HNO. Victorino Elorz Goicoechea en un accidente en Piura, el 20 de noviembre de 1980, cumpliendo su misión

como director de la escuela de ESEP de Sullana. Se denomina Instituto Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Como expresión de justo reconocimiento y gratitud al hermano ex director de esta casa superior de estudios, como lo estipula la Resolución Directoral Zonal número 1513, del 15 de diciembre del dicho año, y en su homenaje celebramos el 8 de noviembre, el día de su nacimiento, el aniversario institucional.

El último director marista fue el Hno. Sergio Astrua Pivot (1975-1981). Le sucederán en la Dirección los siguientes docentes: Bernardo Zárate Iparraguirre, Leoncio Terrones Abanto, Ranulfo Castañeda Tasilla, Hugo Marcelo Ríos Quiroz, quien en su gestión adquirió un terreno de 1 hectárea, ubicada en la zona de Huacariz y destinada a establecer un Sistema Agro Ecológico Escolar. En 1983 por Decreto Supremo N° 03-83-ED se convirtió en Instituto Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, en reconocimiento a tan recordado educador. El Ministerio de Educación a través del D.S. N° 09-94-ED, renueva la autorización de funcionamiento del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca.

En 1998, y por concurso son nombrados en el cargo de director general el Prof. Juan Feliciano Huaripata Castope, y director Académico Prof. Humberto Melanio Jiménez García.

Posteriormente han ocupado la Dirección de nuestra institución: Prof. Luis Cárdenas Camacho, el Prof. Luis Chávez Ortiz, bajo su gestión se crearon las Carreras Profesionales Tecnológicas de Producción Agropecuaria, Contabilidad, Computación e Informática, según R.D N° 1280-2009-ED, en junio de 2009 – 2010 el Profesor Jorge Daniel Díaz García asume la Dirección General y en el año 2010 Prof. Humberto Melanio Jiménez García.

En el año 2011 ocupa el cargo de director general el Dr. Fernando Martín Vergara Abanto, contando entre sus logros: en el año 2012 se crea la especialidad de Educación Básica Alternativa, en el año 2013 según Resolución directoral regional 1245-2013-ED-CAJ se crea la Institución Educativa Pública de Aplicación “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” con la

finalidad de constituirse en un centro de prácticas pre profesionales en todos los niveles de educación básica. En el año 2016 con Resolución Directoral N° 184-2016-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID se obtiene la revalidación de todas las carreras pedagógicas. El 5 de noviembre de 2016, según Resolución de Presidencia del Consejo Directivo AD HOC N° 164-2016-SINEACE/CDAH-P. se oficializa el Acuerdo N° 188-2016-CDAH de sesión del 19 de octubre 2016, en el cual el Consejo Directivo Ad Hoc, acordó otorgar la acreditación a las carreras pedagógicas.

En el año 2017, asume la Dirección General del Instituto el Dr. Jorge Daniel Díaz García hasta el 2019. A partir de enero del 2020 toma el cargo el Dr. Fernando Martín Vergara Abanto.

Actualmente según la política educativa del país de fortalecer la calidad en el servicio educativo, nuestra institución viene adaptándose permanentemente a los cambios exigidos por la sociedad del conocimiento y en esa dirección nuestros esfuerzos de la comunidad victorina está centrada en lograr el licenciamiento.

1.3. Características demográficas y socioeconómicas

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, es una Institución Pública que fue creada en 1946, hoy se encuentra presto a celebrar el 8 de noviembre del presente año 79 años al servicio de la comunidad Cajamarquina, se encuentra ubicada en la sierra norte del Perú en la cadena occidental de los andes, a una altitud de 2750 metros sobre el nivel del mar, en el distrito, provincia, región Cajamarca, en el área urbana cito en Av. El Maestro N° 290. Actualmente, cuenta con una población estudiantil de 1084 estudiantes, distribuida en 9 programas de estudios tales como: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Básica Alternativa, Educación Física, Computación e Informática, Matemática, Ciencias Sociales, Comunicación; y Ciencia Tecnología y Ambiente.

1.4. Características culturales y ambientales

Cajamarca es una de las ciudades con un legado histórico muy rico, la ciudad y sus alrededores presentan un seco, templado y soleado durante el día, refrigerado en la noche, con una temperatura media anual: máxima media 21°C y mínima media: 6°C. La estación de lluvias intensas se presente a partir de noviembre a marzo. Las lluvias determinan durante el año dos estaciones: la seca que corresponde al otoño y el invierno; mientras que la temporada de lluvias, pertenece al verano costero, se dan en los meses de julio y agosto.

2. Hipótesis de la investigación

2.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la percepción de la cultura organizacional y la percepción de la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.

2.2. Hipótesis nula

No existe una relación directa y significativa entre la percepción de la cultura organizacional y la percepción de la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.

2.3. Hipótesis específicas

H₁: El nivel de percepción respecto a la cultura organizacional es alto en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca, 2020

H₂: El nivel de percepción respecto a la satisfacción laboral es alto en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca, 2020

3. Variables de investigación

Variable 1: Cultura Organizacional

Variable 2: Satisfacción Laboral

4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1 Cultura Organizacional 1	Sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás (Llanos, 2016).	El recojo de información se hará mediante la medición de 4 dimensiones y 27 ítems utilizando como instrumento una escala de actitudes tipo Likert.	Carisma y normas institucionales	Capacidad para transmitir confianza, respeto, entusiasmo y orgullo por su trabajo. Normas institucionales, formas que establece una institución para el comportamiento de sus integrantes.	Cuestionario 0
			Identidad	Conocimiento de la misión, visión, objetivos, etc.	
			Calidad	Vía para la productividad y competitividad	
			Niveles de comunicación	Trasmitir mensajes, utilizando canales adecuados a nivel interno y externo.	
Variables 2	Conjunto de respuestas cognitivas y afectivas frente a	Satisfacción laboral a través de	Ambiente de trabajo	Percepción de su ambiente y equipos de trabajo.	Cuestionario 0

Satisfacción laboral	la situación laboral que, a su vez, tienen implicancias importantes en el comportamiento de los empleados y los resultados organizacionales (Gabini, 2018)	5 dimensiones y 29 ítems mediante una escala actitudes tipo Likert	Tipo de relaciones interpersonales	Son factores que permiten la cohesión entre compañeros de trabajo, apoyo e identidad cultural.
			La valoración del trabajo desarrollado	Reconocimiento de capacidades y habilidades.
			Bienestar laboral	Condiciones adecuadas de trabajo, promoción, salario y realización personal.
			Condiciones laborales	Capacitación, promoción, transporte, vestuario y salud física y psicológica.

5. Población y muestra

La población está constituida por todos los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, como se detalla a continuación: 48.

Tabla 1

Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca 2020

Varones		Mujeres	
h	%	h	%
28	58	20	42
Total = 48			

Fuente: cuadro de asignación de personal (CAP) 2020.

*se debe precisar que son 48 docentes que tiene horas lectivas; pero dentro del Cuadro de Asignación de Personal del Instituto figuran además 7 plazas jerárquicas y 1 plaza directiva; asimismo, una docente se encuentra de licencia sin goce de haber. La población y muestra ha sido seleccionada mediante la técnica de muestreo no probabilístico, por conveniencia del investigador.

6. Unidad de análisis

Está constituida por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, en un total de 48 docentes entre nombrados y contratados.

7. Métodos de investigación

El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para establecer la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación, propuesto por él. Según (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez 2014, p.125), comprende cuatro pasos observación o descubrimiento de un problema, formulación de una

hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medibles) de la hipótesis; y observación, verificación o experimentación.

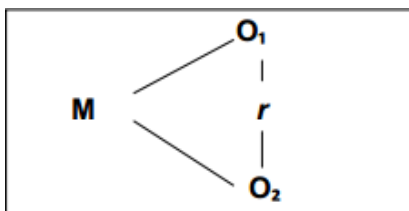
8. Tipo de investigación

Según su propósito o finalidad es una investigación básica “es abstracta y busca generalizar conocimientos teóricos, principios y leyes” (Ríos, 2017 p.88), por su naturaleza es cuantitativa, pues los datos a recolectar serán susceptibles de cuantificar; por el nivel de conocimiento es relacional “mide la relación que pueda existir entre dos o más variables” y transversal ya que los datos serán medidos en un solo momento.

9. Diseño de la investigación

Por el diseño o control de las variables el presente estudio es no experimental, es decir, no se manipula ninguna variable, por el contrario, se observan los hechos en un contexto natural. Es transversal – correlacional.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O₁: Cultura organizacional.

O₂: Satisfacción laboral.

r: Relación entre las variables

10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Las técnicas son los procedimientos reflexivos y confiables, considerados dentro del método de estudio, y que indica los instrumentos a aplicar. En la presente investigación se considera como técnica la encuesta. Los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, los

mismos que permitieron la recolección de datos correspondiente a las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, ambos instrumentos fueron sometidos a la aplicación de una prueba piloto a las unidades de estudio, luego los instrumentos fueron validados a través de dos juicios de expertos. Para la confiabilidad los instrumentos fueron sometidos al Alfa de Cronbach, como se detalla a continuación:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	24
Altamente confiable	

Para medir la variable 1. Cultura Organizacional, se utilizó un cuestionario el mismo que consta de 4 dimensiones y 27 ítems. El resultado del Alfa de Cronbach fue de ,972, lo que significa que el instrumento es altamente fiable.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	29
Alta confiabilidad	

Asimismo, para recolectar la información sobre la variable 2. Satisfacción laboral, se empleó un cuestionario, el que constó de 5 dimensiones y 29 ítems. El resultado obtenido del Alfa de Cronbach es de ,964, lo que nos indica que el instrumentó es altamente fiable.

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información, estos se codificaron y los datos obtenidos fueron procesados y analizados de acuerdo a una base de datos en Excel. Utilizando el programa SPSS se evaluó la normalidad de la distribución de los datos, asimismo, en base a este resultado se determinó la existencia o no de la correlación entre las variables de estudio, para ello se empleó la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

12. Validez y confiabilidad

La validez de los dos instrumentos que permitió establecer el nivel de cultura organizacional y el grado de satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, se sometieron a una prueba piloto aplicada a docentes con las mismas características de la población, luego a través de juicio de 2 expertos. Para la confiabilidad se estimó mediante la determinación de su consistencia interna a través del Alfa de Cronbach, como se detalla en el apartado anterior.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio (análisis y discusión por cada dimensión)

Tabla 4

Niveles de la dimensión carisma y normas institucionales de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	36	75%
Medio	12	25%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

En la tabla 4, se observa que, el 75% de los docentes valoran a nivel alto el carisma y las normas institucionales que se dan en la institución, así como tienen claro cuáles son los valores que se promueven en la institución y las normas por las que se rige el personal directivo, docente, administrativo y los estudiantes. Asimismo, la cuarta parte de los docentes aprecia medianamente el carisma y las normas institucionales que se dan a nivel personal en el instituto. Estos niveles altos en relación carismas y normas institucionales se debe a que la mayoría de docentes han sido formados en la carrera docente donde según Küng (2015) el carisma es el servicio mutuo por obediencia a Dios, principal objetivo del instituto desde su creación a la fecha (80 años de vida institucional), respetando las normas institucionales. Asimismo, Rojas y Távara (2017) en su trabajo de investigación que la dimensión carisma ha ayudado a mantener las normas institucionales y con ellas se crea un ambiente agradable de satisfacción laboral.

Tabla 5

Niveles de la dimensión identidad de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	46	96%
Medio	2	4%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

En la tabla 5, se aprecia que, el 96% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, tiene un nivel alto de conocimiento sobre cuál es la misión y visión institucional, ello demuestra que se sienten involucrados con las aspiraciones y propósitos institucionales; así también, manifiestan conocer la historia de la institución y cuáles son los objetivos de la misma, lo cual sugiere una plena identificación con su centro de labores. También se observa que, en menor intensidad, el 4% de los docentes conocen medianamente la misión, visión, historia y los objetivos institucionales. Los resultados encontrados en esta dimensión en la presente investigación coinciden con los resultados encontrados con Tinoco, Quispe y Beltran (2014) quienes encontraron que si se mejora la identidad institucional se obtiene mejores niveles de satisfacción laboral. Los antecedentes y los resultados de la investigación evidencian que toda organización posee identidad propia, considerando que la identidad es el ser de toda organización, es lo que la hace diferenciarse de otras organizaciones que cumplen roles semejantes en la sociedad.

Tabla 6

Niveles de la dimensión calidad de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	40	83%
Medio	8	17%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

Según la tabla 6, el 83% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, tienen un alto nivel de aprecio por los valores, objetivos y metas institucionales, y reconocen sus logros y los compara con los de otras instituciones, asimismo, hace valoraciones de las habilidades y capacidades de los docentes que se integran a laboral en la institución. El 17% de los docentes aprecia medianamente los valores, objetivos, metas y logros de la institución en la que laboran. Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con los resultados obtenidos con Fernández y Muñoz (2016), quienes afirman que el alto grado de identidad en una organización permite la mejora continua para enfrentar los desafíos comunes cuando se trata de lograr calidad y altos niveles de desempeño a nivel interno y externo.

Tabla 7

Niveles de la dimensión niveles de comunicación de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	35	73%
Medio	13	27%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

En la tabla 7 se observa que el 73% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, aprecian e identifican a nivel alto las diferentes formas y canales de comunicación que se han implementado en la institución. Pero existe un 27% de los docentes que valoran a nivel intermedio los canales de comunicación que existen en la institución en la que laboran. Los resultados de la presente investigación coinciden con la teoría de Robbins (1996) nos habla de elementos que permiten mantener unida a una organización, siendo uno de ellos la orientación a las personas mediante la comunicación organizacional al definir adecuadamente los canales y formas de comunicación de manera interna y externa.

2. Resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Tabla 8

Niveles de la dimensión ambiente de trabajo de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	39	81%
Medio	9	19%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

Según la tabla 8 el 81% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, consideran a nivel alto que la institución les provee los recursos y equipos necesarios para la realización de su trabajo; sin embargo, el 19% de los docentes considera a nivel medio el ambiente de trabajo en el que labora y los equipos que se les provee para la realización de sus funciones. Los resultados de la presente investigación se relacionan con la investigación realizado por Valero, Vilca y Coapaza (2022) quienes encontraron que los altos niveles de satisfacción laboral se ven reflejados en el quehacer docente el mismo que se ve reflejado en la aceptación de la organización en la sociedad. Los antecedentes y los resultados obtenidos evidencian que crear un ambiente de trabajo satisfactorio incide en forma directa en el desempeño y eficacia de la profesión principal componente de la calidad educativa.

Tabla 9

Niveles de la dimensión relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	38	79%
Medio	10	21%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

Según la tabla 9, se observa que el 79% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca manifiestan una valoración alta sobre las interacciones personales que se dan en la institución, lo cual permite la consecución de los objetivos institucionales y una comunicación efectiva. Sin embargo, el 21% de docentes tiene una percepción un poco más moderada, pues considera a nivel medio las relaciones interpersonales que se dan en el centro que laboran. Los resultados de la investigación guardan relación con los antecedentes donde Valero, Vilca y Copaza (2022) dicen que la organización debe cuidar de las relaciones entre pares en una organización porque ellas juegan un papel muy importante para el desarrollo de las actividades y procesos de una organización.

Tabla 10

Niveles de la dimensión valoración del trabajo desarrollado de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	38	79%
Medio	10	21%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

En la tabla 10 se aprecia que, el 79% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca manifiestan una valoración alta sobre el reconocimiento y consideración que se recibe en la institución según su desempeño. Asimismo, valoran a nivel alto el trato respetuoso y afectivo que se práctica entre los miembros de la comunidad educativa.

En la misma línea, el 21% de los docentes valoran a nivel intermedio el reconocimiento y valoración que reciben en la institución, y el trato respetuoso y efectivo que se ejercita entre los miembros integrantes de la comunidad educativa.

Tabla 11

Niveles de la dimensión bienestar laboral la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	28	58%
Medio	20	42%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

La tabla 11 y figura 8 expresa que, el 58% de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, manifiestan un nivel alto de acuerdo con los horarios y la condición laboral, así como se sienten satisfechos con el prestigio de la institución. Pero existe el 42% de los docentes que valoran a nivel medio la credibilidad y confianza que presta la institución. Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con los resultados de la investigación realizada por Huamán (2018) quien encontró que la satisfacción laboral está asociada fuertemente a las condiciones de trabajo que ofrece la organización. Es trabajo de los líderes comprender y conocer elementos técnicos y socioculturales que permiten el bienestar de los trabajadores.

Tabla 12

Niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	fi	%
Alto	8	17%
Medio	39	81%
Bajo	1	2%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación aplicada a los docentes

Análisis y discusión

En la tabla 12 y se aprecia que, la mayoría de los docentes (81%) del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, consideran a nivel medio la disposición y voluntad de los directivos para brindar condiciones favorables de trabajo, el 17% lo valora a nivel alto y un reducido 2% a nivel bajo. Los resultados son similares a los encontrados por Pedraza (2017) quien afirma que el capital humano en una organización representa los tangibles más importantes por lo tanto se debe crear las condiciones laborales adecuadas para que el trabajador pueda desarrollar sus tareas de manera segura y eficiente.

3. Resultados totales de las variables de estudio

Tabla 13

Niveles de la variable cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

Niveles	f	%
Alto	33	69%
Medio	15	31%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación de la variable cultura operacional

Análisis y discusión

En la tabla 13 se observa que, el 69% de los docentes consideran a nivel alto la cultura organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, por lo que valoran las normas que se acuerdan y se cumplen, el conocimiento de la misión, visión, historia y objetivos, la calidad del servicio que se brinda y la comunicación que se ejercita entre los miembros de la comunidad educativa. Asimismo, se aprecia también que el 31% de los docentes valoran a nivel medio la cultura

organizacional del instituto en el que laboran, según Chiavenato (2009), se refiere a la filosofía y valores que comparten los miembros de una organización

Por lo tanto, se puede afirmar que percepción de la cultura organizacional en los docentes es alto, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Niveles de la variable satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” - Cajamarca, 2020

Niveles	f	%
Alto	23	48%
Medio	25	52%
Bajo	0	0%
Total	48	100%

Nota: Ficha de observación de la variable satisfacción laboral

Análisis y discusión

En la tabla 14 se percibe que, la mayoría de los docentes (48%) del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, consideran de alto nivel las condiciones laborales que se da en la institución, están conformes con el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales que se practican, la forma en que valoran su trabajo, y las condiciones en las que desarrollan su labor; el 52% lo considera medianamente la satisfacción laboral. Ningún docente consideró a nivel bajo la satisfacción laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que la satisfacción laboral en los docentes es de media a alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

4. Prueba de hipótesis.

En primer lugar, se evaluó la distribución de los datos para determinar la normalidad o no. Y en base a ello utilizar una medida paramétrica o no paramétrica para la prueba de hipótesis.

Tabla 15

Prueba de Kolmogórov-Smirnov de normalidad de los resultados de los cuestionarios cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020

	Cultura organizacional	Satisfacción laboral
N	48	48
Estadístico de prueba	0,097	0,115
Sig. asintótica(bilateral)	0,200	0,129

En la tabla 13 se aprecia que, al evaluar la normalidad de los datos de ambas variables, se tiene que el Sig. Es mayor que 0,05 por lo que se concluye que la distribución es normal para las dos variables (cultura organizacional y satisfacción laboral).

Asimismo, dado que los datos tienen una distribución normal con respecto a ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para establecer el nivel de relación entre la cultura organización y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca.

Planteamiento de hipótesis

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la percepción de la cultura organizacional y la percepción de la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.

H₁: El nivel de percepción respecto a la cultura organizacional es alto en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca, 2020

H₂: El nivel de percepción respecto a la satisfacción laboral es alto en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca, 2020

Elección del nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Determinación de la correlación

Tabla 16

Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca, 2020

		Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Análisis y discusión

En la Tabla 14 se observa que, el P-valor es menor que 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir, existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca, 2020. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,7 y es significativo en el nivel de 0,00; lo cual indica una correlación positiva considerable entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral (Hernández, et al., 2014, p.305).

De acuerdo a estos planteamientos se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes

del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?

El estudio planteó el objetivo general de determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2019. En el examen de la asociación de las variables analíticas de estudio cultura organizacional y satisfacción laboral, se determinó que la cultura organizacional se relaciona de forma directa proporcional con la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,7 y es significativo en el nivel de 0,00; lo cual indica una correlación positiva fuerte entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral. Por tanto, la cultura organizacional se relaciona de forma directa proporcional con la satisfacción laboral en docentes. Al respecto, Chiavenato (1989) nos expresa, que la Cultura Organizacional es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción. Podemos describirla como una disposición psicológica de la persona hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde labora, el hecho de que quien dirige la institución lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc. Respecto a la institución materia de estudio se ha podido observar que existe una relación directa y significativa pues los docentes admiten la importancia de la axiología presente en su cultura organizacional lo que coadyuva a tener una percepción también significativa en relación a la satisfacción laboral. El primer objetivo específico planteado estuvo relacionado a Identificar el estado de cultura

organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020. Es así, en concordancia a la variable cultura organizacional los resultados muestran que se observa que, el 69% de los docentes están totalmente de acuerdo con la forma en que perciben la cultura organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” y el 31% están medianamente de acuerdo. No hay docentes que estén en desacuerdo o muy en desacuerdo con la cultura organización que perciben. Al respecto Chiavenato (2004) menciona que la cultura organizacional es muy similar a un iceberg en donde en la parte superior se encuentra los aspectos visibles y superficiales, tales como la infraestructura, los espacios libres, los muebles, la tecnología, métodos, políticas, etc., y en la parte superior encontramos a los aspectos invisibles y profundos, como son los aspectos psicológicos y sociológicos de la cultura. Por tanto, mientras mayor profundidad exista mayor arraigo institucional, en consecuencia, la cultura será mucho mayor (coincidentes con los porcentajes de los resultados de la investigación). Por lo que se deduce que se debe dar mayor exigencia en una institución a elaborar estrategias para trabajar por parte de quienes dirigen una institución los aspectos y relaciones típicas de determinada organización, esto quiere decir que la Cultura Organizacional es el pilar de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros (docentes, estudiantes, padres de familia). Del mismo modo, Robbins (1996) afirma que la satisfacción laboral es una actitud general de un individuo hacia su trabajo. psicológicos y sociológicos de la cultura, pues los criterios relacionados a los aspectos visibles y superficiales son más fáciles de ser modificados. En relación a la variable satisfacción laboral, se planteó el objetivo específico de Identificar el estado de satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.

El resultado evidencia que se percibe que, la mayoría de los docentes (48%) están satisfechos con las condiciones laborales que se da en la institución, el 52% se encuentran mediamente satisfechos y ninguno manifiestan un estado emocional negativo en el trabajo. Ningún docente está muy insatisfecho con las condiciones de trabajo. En tal sentido nuestros hallazgos se ven confirmados con los planteamientos de la teoría de la satisfacción laboral de Robbins (1998), donde los factores que tienen relación con el reto del trabajo, los sistemas de recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo y donde los colegas que brindan apoyo, son importantes para la institución, pues si son favorables, como se ha mostrado en los resultados, favorece mucho a una institución; pero, si hubiera resultado lo contrario con la insatisfacción de los docentes, ocasionan aspectos emocionales desfavorables hacia su desempeño laboral.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a posteriores investigaciones y sus hallazgos como menciona Pedraza (2017), son relevantes para administradores del capital humano, a efecto que diseñen e implementen prácticas que contribuyan a mejorar el clima de trabajo por las incidencias positivas que aporta este a la satisfacción de los trabajadores.

CAPÍTULO V

5.1 TÍTULO: Propuesta del plan de mejora de los niveles de comunicación para el fortalecimiento de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca.

5.2 FUNDAMENTACIÓN

La cultura organizacional, es una forma de vida social en el campo laboral la que se traduce en las interrelaciones generadas dentro de la estructura orgánica y las normas establecidas, las mismas que coadyuvan a fortalecer la adaptación de todos sus integrantes a fin de poder perseguir los objetivos institucionales para los cuales ha sido creada. Por eso resulta importante en toda organización partir de un diagnóstico sobre la percepción de las personas que forman parte de esta estructura organizacional. Resultado de este estudio se ha podido determinar que, los niveles de comunicación no son los satisfactorios pues el 27% están totalmente de acuerdo, el 65% en acuerdo, existiendo una brecha del 8% que está en desacuerdo, lo que demanda para una institución revertir ese porcentaje, que aparentemente puede significar muy poco significativo pero, necesario para poder lograr la satisfacción laboral de todos quienes conforman la institución por eso es necesario proponer un plan de mejora los niveles de comunicación en la cultura organizacional, en el instituto “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca-2021.

Ranking (1929, p.4), realizó una investigación para conocer en que emplean las personas su tiempo y una de sus conclusiones fue que el 70% de la actividad humana se dedica a la comunicación leyendo, escribiendo, hablando o escuchando, si consideramos este aspecto importante de la conducta humana y también en ámbito organizacional, una buena comunicación evita conflictos y mejora la satisfacción laboral entre otros por lo que consideramos que toda institución educativa para cumplir

con su misión y visión requiere de un Plan de comunicación basado en algunas estrategias. Este plan tiene como objetivo fortalecer los niveles de comunicación en sus dimensiones de información, de flexibilidad de los niveles de información, la armonización de los niveles de información con los objetivos, la gestión documentada, el archivo institucional la calidad de la información y la calidad de la comunicación

5.3 OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL PLAN

5.3.1 Objetivo General

Proponer un programa de comunicación interna para fortalecer la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca-2022

5.3.2 Objetivos Específicos

-Analizar el PEI e identificar los objetivos estratégicos relacionados con la comunicación en el instituto superior Pedagógico” Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca-2022

-Determinar los estilos de comunicación que se utilizan en la comunicación entre los docentes del instituto superior Pedagógico” Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca-2022

-Determinar los canales de comunicación que se utilizan para los diferentes estilos de comunicación entre los docentes del Instituto Superior Pedagógico” Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca-2022.

5.4 RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados esperados con el presente plan de mejora en el Instituto Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca es con la finalidad de identificar y utilizar adecuadamente los medios de comunicación organizacional al

diseñar procesos comunicativos adecuados y de acuerdo a sus necesidades institucionales.

De igual manera permitirá al equipo de gestión institucional establecer de forma práctica y efectiva la utilización adecuada de los canales de comunicación escrita y digital en la comunicación formal e informal con los docentes. Puesto que, en la actualidad todavía existe algunas deficiencias al establecer el uso los canales en la comunicación formal con los docentes del instituto generando así desconcierto e incertidumbre al momento de tomar las decisiones adecuadas.

Problema	Objetivos del Plan	Actividades	Estrategias	Instrumentos
¿Qué estrategias se debe utilizar para mejorar la comunicación y fortalecer la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca,2020 "	<p>Objetivo General</p> <p>Proponer un programa de comunicación interna para fortalecer la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca-2022</p>	Elaboración del plan de comunicación seleccionando los canales de comunicación institucional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz	Taller de socialización del plan de comunicación y de los canales de comunicación institucional	Registro de asistencia
	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Analizar los documentos de gestión para identificar la existencia de estrategias de comunicación institucional</p>	Identificar los canales de comunicación interna que se utilizan para difundir la cultura organizacional a nivel formal e informal en el Instituto Superior	Taller de aplicación de la técnica del FODA para identificar la existencia de estrategias de comunicación institucional	Lista de verificación

		Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea “Cajamarca.2022		
	<p>Objetivo específico 2 Implementar un plan estratégico que permita mejorar los canales de comunicación institucional</p>	<p>Elaboración de un plan estratégico que permita mejorar los canales de comunicación formal</p> <p>Ejecución del plan</p> <p>Evaluación del impacto del plan estratégico para mejorar los niveles de comunicación institucional</p>	<p>Taller de sensibilización con el equipo de gestión pedagógica y docentes para conocer el plan de comunicación institucional.</p> <p>Implementar los canales de comunicación formal, por medio de capacitaciones en Tics</p> <p>Taller de verificación de estrategias de los canales de comunicación</p>	<p>Registro de asistencia</p> <p>Cuestionario de satisfacción del taller</p> <p>Lista de verificación</p> <p>Lista de verificación</p>
	<p>Objetivo específico 3 Elaborar un plan de mejora continua a fin de evaluar permanentemente los canales de comunicación institucional.</p>	<p>Elaboración de un plan de mejora continua a fin de evaluar permanentemente los canales de comunicación institucional</p> <p>Ejecución del plan</p>	<p>Taller para la elaboración del plan de mejora continua en la comunicación institucional</p> <p>Implementar canales de comunicación</p>	<p>Lista de verificación</p> <p>Lista de verificación</p> <p>Cuestionario de</p>

		Evaluación del plan de mejora continua.	Taller de socialización de los resultados obtenidos en la evaluación del impacto de los canales de comunicación institucional	satisfacción del taller
--	--	---	---	-------------------------

5-5 Evaluación del plan de acción de mejora

Las actividades del plan de mejora se evaluarán de manera permanente, de acuerdo a las actividades planificadas.

N°	ACTIVIDADES	AVANCE		
		INICIO	PROCESO	TERMINADO
1	Elaboración del plan comunicación seleccionando los canales de comunicación institucional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz			
2	Identificar los canales de comunicación interna que se utilizan para difundir la cultura organizacional a nivel formal e informal en el Instituto Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea “Cajamarca.2022			
3	Elaboración de un plan estratégico que permita mejorar los canales de comunicación formal			
4	Evaluación del impacto plan estratégico para mejorar los niveles de comunicación institucional			
5	Elaboración de un plan de mejora continua a fin de evaluar permanentemente los canales de comunicación institucional			

El presente programa busca mejorar los niveles de comunicación de la cultura corporativa del instituto por lo que se propone que el presente programa se considere en Proyecto Educativo Institucional y se operativice en Plan Anual de Trabajo del instituto. Así mismo, que se haga conocer a los directivos, docentes, administrativos, estudiantes y personal de servicio.

CONCLUSIONES

1. En cuanto a la relación de variables de estudio cultura organizacional y satisfacción laboral se determina que es directa y proporcional, existe una correlación positiva y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los docentes. Dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,7 y es significativo en el nivel de 0,00. Con esto reconocemos que el Instituto es una organización educativa, que cuenta con una cultura organizacional con la cual todos sus docentes se identifican y asumen compromisos para lograr las metas propuestas por estar satisfechos laboralmente.
2. Referente al nivel de cultura organizacional, se observa que existe un elevado conocimiento y percepción de la cultura organizacional por parte de los docentes lo que indica que ellos aceptan y trabajan bajo una misma forma de vida la misma y el Instituto puede encaminarse al mejoramiento de la calidad educativa y alcanzar su misión y visión. La dimensión que tiene mayor aceptación es la identidad y el nivel de comunicación presenta resultados menores por lo que se propone un plan de mejora para superar esta dimensión.
3. Respecto al nivel de satisfacción laboral, podemos decir que la mayoría de docentes están satisfechos con las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y la valoración de su trabajo que se da en el Instituto, evidenciándose que la vocación de servicio también produce satisfacción.
4. Vistos los resultados podemos identificar que un 69% de los docentes perciben estar de acuerdo con la cultura organizacional del instituto, se percibe 31 % están medianamente de acuerdo con la cultura organizacional, en la variable satisfacción laboral se percibe que 48% se encuentran satisfechos laboralmente, mientras que un 52% están medianamente satisfechos, frente a estos resultados se

hace la propuesta del plan de mejora de los niveles de comunicación para el fortalecimiento de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”-Cajamarca.

SUGERENCIAS

1. Al Director y Consejo Directivo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, que consideren los resultados de dicho estudio, así como la propuesta de mejora de comunicación en la elaboración del PEI y PAT para mejorar la percepción de la cultura organizacional y la satisfacción laboral.
2. Es importante que en el instituto se trabaje las diferentes dimensiones de la cultura organizacional sostenida en el tiempo para que todos los integrantes de la comunidad victorina conozcan y se comprometan en el logro de misión y visión institucional.
3. Al director de la Dirección Regional de Educación, Cajamarca para que todas las instituciones de formación superior no universitaria realicen estudios relacionados con la percepción de la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes que laboran en sus instituciones, puesto que conocer estas dimensiones permitirá el logro de la misión y visión institucional porque ambas se relacionan directa y proporcionalmente según el estudio realizado puesto que a medida que el equipo de gestión desarrolle una adecuada difusión de la cultura organizacional habrá mejor satisfacción laboral.
4. Se sugiere trabajar el plan de mejora propuesto que tiene un conjunto de estrategias para mejorar la percepción de la cultura organizacional y la percepción de la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Hno.Victorino Elorz Goicoechea “ Cajamarca.

LISTA DE REFERENCIAS

- Becker, H. S. (1982). *Culture: A Sociological View*. San Francisco: Yale Review.
- Bunge, M. (2014). *La Ciencia. Su método y filosofía*. Buenos Aires: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Bautista, Duhau, J. (2015). La relación entre la institución y los carismas en cuatro autores contemporáneos. *Revista Teológica*, Tomo VI N°118
- Calderón E. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativa de la universidad nacional de Tumbes* [Tesis de pregrado , Universidad Nacional de Tumbes].
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/313>
- Carranza, M. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Contumaza* [Tesis de posgrado]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17731>
- Céspedes Araguren, A. M. (2016). *Análisis de la afectación de la Cultrua organizacional* [Militar Nueva Granada.
- Chiavanato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la adminstración*.(7ma ed.)
México McGrau-Hill
- Elliot, J. (1951). *The Changing Culture of a Factory*. Londres: Tavistock.
- Fernández , E. .y Muñoz . C. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del banco de Credito del Perú en las agencias de la ciudad de Cajamarca en el año 2016* [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]
<https://hdl.handle.net/11537/10900>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires - Argentina: Teseo.

- Huangal, W.. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los administradores del área de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas. 2017 [Tesis de posgrado Universidad César Vallejo-Lima]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8848>
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación.*: Ciega-Sypal
- Koontz, H y Weihrich, h. (2010) Fundamentos de la gestión: una perspectiva internacional. Colina Mc. Graw.
- Llanos Encalada, M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana.* Ecuador: Samborondón.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction.* Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- López Calloapaza, C. R. (2018). Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero -Arequipa 2016 [Tesis de posgrado Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez-Arequipa] *repositorio de tesis SUNEDU.*
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1569>
- Marañón, M (2016) *Trabajo especial de grado programa de intervención sobre las variables integración, trabajo en equipo y comunicación efectiva en la empresa tecnológica Educatablet* (Doctoral dissertation, Universidad Católica Andrés Bello)
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad (Motivation and Personality).* New Yor: Harper y Row Publisher.
- Moreno, B.y Pineda, R.. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Ministerio de Educación. (2019). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente*. Lima: MINEDU.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Neyra , L. (2017). *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en una institución de justicia de Puno*. [Tesis de pregrado Universidad Católica Santa María] Repositorio institucional de la Universidad <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6338>
- Palma Carrillo, S. (2005). *Escala de la Satisfacción Laboral*. CARTOLAN EIRL.
- Pedraza, M . (2017). *El clima organizacional y su relacion con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Revista Lasallista de Investigación [en línea].2018,Redalyc.
- Pedraza, A. L., Obispo.S.K., Vásquez, G.L., Gómez G.L. (2015) *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein : estudio fenomenológico*, Clio América. 9 (17), pp. pp. 17-25
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rojas V,y Távara Z. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la USMCH* Editorial USMCH
- Tamayo Jaime, M. N. (2017). *repositorio de tesis SUNEDU*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11604>
- Tinoco, O., Quispe A, C., y Beltrán S. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Editorial UNMSM

Valero, A., Vilca, M., y Coapaza, M. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción*

Laboral en docentes de Espinar.Puriq, 4 e.190

<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

APÉNDICES/ANEXOS

APÉNDICE 1

Instrumento de investigación para evaluar la cultura organizacional

Cuestionario A

Estimado profesor (a):

Le agradecemos su apoyo; la respuesta es anónima y le pedimos responda todos los ítems con la mayor sinceridad posible. Marque con una “X” la alternativa que refleje su respuesta sobre la pregunta planteada:

ALTERNATIVAS	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Dimensión	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Identidad	a) Conozco la misión de Instituto y trabajo para ello.				
	b) La visión del Instituto es clara y precisa.				
	c) Conozco la historia del Instituto y sus logros más importantes				
	d) Conozco los objetivos del Instituto				
	e) Me siento identificada plenamente con el Instituto				
Calidad	a) Los valores institucionales son respetados y guían nuestras vidas.				
	b) Los objetivos que nos planteamos siempre son alcanzados.				
	c) Las metas que nos proponemos siempre son alcanzables.				
	d) Los docentes que trabajan en el Instituto reconocen que tenemos logros superiores a los otros IESP.				

	e) La mejora de la calidad del está ligada al uso de tecnología				
	f) Los docentes nuevos al ingresar al instituto realizan las funciones con la preparación suficiente				
Niveles de comunicación Comuni cación	a) Existen canales de comunicación ágiles y fluidos que garantizan el éxito de nuestro trabajo				
	b) En el Instituto acostumbramos a decir las cosas de forma clara y directa				
	c) Es fácil la comunicación entre los trabajadores				
	d) Es fácil la comunicación entre jefes				
	e) En el Instituto los directivos tratan de mantener un buen sistema de comunicación entre los docentes				
	f) La comunicación en el Instituto permite compartir ideas, experiencias, consejos.				
	g) Las sugerencias son escuchadas y atendidas				
	h) La comunicación de los docentes y los usuarios				
Carisma s y normas Instituci onales	a) El espíritu de trabajo es una característica constante en el personal del Instituto				
	b) La sencillez en el trato es un valor presente en las relaciones interpersonales del personal docente de la universidad.				
	c)La vida del Hermano Victorino Elorz Goicoechea es conocida por los docentes del instituto				
	d)El respeto y los buenos modales constituyen el eje de las relaciones entre los trabajadores del Instituto				
	e) En el Instituto existen valores institucionales aceptados y compartidos por todos los trabajadores,				

Muchas gracias.

Apéndice 2

Instrumento de investigación para evaluar la satisfacción laboral

Cuestionario “B”

Estimado docente:

Le agradezco su apoyo, la respuesta es anónima y le pido que responda todos los ítems con la mayor sinceridad posible. Marque con una X la alternativa que refleje su respuesta sobre la pregunta planteada.

ALTERNATIVAS	VALORES
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Dimensión/Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.- El ambiente de trabajo				
a.- Los ambientes del instituto facilitan mi desenvolvimiento laboral.				
b.- El instituto me ofrece condiciones de trabajo seguras				
c.-EL instituto cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.				
d.- Las condiciones ambientales del instituto (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las más adecuadas				
e.- Los equipos y materiales de trabajo que me brinda el instituto son adecuados.				
2.- Tipos de relaciones interpersonales				
a.- La relación con mis compañeros de trabajo es bueno				
b.-Existe disposición para realizar trabajos en grupos.				
c.-La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente.				

d.-La comunicación en el instituto en general es buena				
e.-Lo más importante del instituto son las personas.				
3.- La valoración del trabajo desarrollado				
a.- El instituto me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades.				
b.- Mis sugerencias son atendidas y valoradas,				
c.-Me siento parte del equipo de trabajo,				
d.-El instituto me proporciona la oportunidad de desarrollarme laboralmente.				
e.-Estoy motivado para realizar mi trabajo				
f.-Las tareas que realizó son reconocidas por mis superiores				
g.-El instituto me permite desarrollar con autonomía mi labor				
h.- El trabajo bien hecho es reconocido y valorado				
i.- En mi programa puedo desarrollar mis habilidades.				
4.-Bienestar Laboral				
a.-El nombre y prestigio del instituto que laboro son gratificantes para mí				
b.- Los horarios de trabajo son favorables				
c.-Estoy satisfecho con mi salario				
d.-Tengo estabilidad laboral en cargo en que me desempeño				
5.-Condiciones Laborales				
a.-El instituto me brinda facilidades para capacitarme				
b.-El instituto ofrece condiciones de promoción				
c.-El instituto promueve actividades recreativas para su personal				
d.-Se ofrece un transporte adecuado para el personal docente				

e.- Se ofrecen vestuarios ordenados y limpios para el personal docente				
e.-Se promueve campañas de salud física y psicológica				

Muchas gracias.

COMPROMISO ÉTICO

Yo, **Tello Castañeda Regina Petronila**, identificada con DNI N° 26632716, estudiante del programa de Maestría en Ciencias, Mención Planificación y Administración de la Educación, me comprometo a respetar íntegramente el Código de Ética de la Investigación de la Universidad Nacional de Cajamarca, implementado en la Escuela de Posgrado y en sus Unidades de Posgrado, referente a la propiedad intelectual y a la consignación de citas de autores y fuentes debidamente referenciadas, en concordancia con los estilos de redacción aprobados por las Unidades de Investigación. El incumplimiento de este compromiso es pasible de sanciones establecidas por la Escuela de Posgrado.

Cajamarca, junio del 2020



Tello Castañeda Regina Petronila

Validación de los instrumentos

Yo, Fernando Martín Vergara Abanto, identificado con DNI N° 26691953, con Grado Académico de Doctor, Universidad de César Vallejo, Hago constar que, he leído y revisado los 56 ítems, 27 corresponden al cuestionario “A” respecto a **Cultura Organizacional** y 29 ítems corresponde al Cuestionario “B” correspondiente a la **Satisfacción Laboral** correspondiente a la Tesis de Maestría “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA”- CAJAMARCA, 2020**” de la maestría Tello Castañeda Regina Petronila.

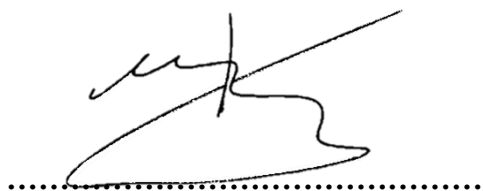
Los ítems del cuestionario están distribuidos en 10 dimensiones y 56 ítems-

El instrumento correspondiente a la Tesis “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA”- CAJAMARCA, 2020**”. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
56	56	100%

Cajamarca, 6 abril del 2020

Fernando Martín Vergara Abanto



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 2

FICHA DE EVALUACIÓN

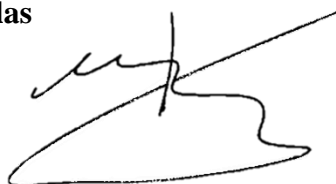
Apellidos y Nombres del evaluador Fernando Martín Vergara Abanto

Cajamarca, 6 de abril del 2020

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	x		x		x		x	
2	x		x		x		x	
3	x		x		x		x	
4	x		x		x		x	
5	x		x		x		x	
6	x		x		x		x	
7	x		x		x		x	
8	x		x		x		x	
9	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
20	x		x		x		x	
21	x		x		x		x	
22	x		x		x		x	
23	x		x		x		x	
24	x		x		x		x	
25	x		x		x		x	
26	x		x		x		x	
27	x		x		x		x	
28	x		x		x		x	
29	x		x		x		x	
30	x		x		x		x	
31	x		x		x		x	

32	x		x		x		x	
33	x		x		x		x	
34	x		x		x		x	
35	x		x		x		x	
36	x		x		x		x	
37	x		x		x		x	
38	x		x		x		x	
39	x		x		x		x	
40	x		x		x		x	
41	x		x		x		x	
42	x		x		x		x	
43	x		x		x		x	
44	x		x		x		x	
45	x		x		x		x	
46	x		x		x		x	
47	x		x		x		x	
48	x		x		x		x	
49	x		x		x		x	
50	x		x		x		x	
51	x		x		x		x	
52	x		x		x		x	
53	x		x		x		x	
54	x		x		x		x	
55	x		x		x		x	
46	x		x		x		x	

Fuente: Ricardo Cabanillas



.....

FIRMA

DNI: 26691953

Anexo 3

JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Fernando Dora Inés Moncada Alvites, identificado con DNI N° 28061163, con Grado Académico de Doctor, Universidad Pedro Ruiz Gallo-Lambayeque, Hago constar que, he leído y revisado los ítems del cuestionario “A” correspondiente a la variable correspondiente a la Tesis de Maestría “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA”- CAJAMARCA, 2020” de la maestría Tello Castañeda Regina Petronila.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 10 dimensiones y 56 ítems.

El instrumento correspondiente a la Tesis “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA”- CAJAMARCA, 2020”. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
56	56	100%

Autor: Mg. Wilder Javier Rojas Vásquez y Mg. Úrsula Yolanda Távara Zegarra.

Cajamarca, 9 de abril del 2020



FIRMA DEL EVALUADOR

Dora Inés Moncada Alvites

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del evaluador Dra. Dora Inés Moncada Alvites

Cajamarca, 9 de abril del 2020

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	x		x		x		x	
2	x		x		x		x	
3	x		x		x		x	
4	x		x		x		x	
5	x		x		x		x	
6	x		x		x		x	
7	x		x		x		x	
8	x		x		x		x	
9	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
20	x		x		x		x	
21	x		x		x		x	
22	x		x		x		x	
23	x		x		x		x	
24	x		x		x		x	
25	x		x		x		x	
26	x		x		x		x	
27	x		x		x		x	
28	x		x		x		x	
29	x		x		x		x	
30	x		x		x		x	
31	x		x		x		x	

32	x		x		x		x	
33	x		x		x		x	
34	x		x		x		x	
35	x		x		x		x	
36	x		x		x		x	
37	x		x		x		x	
38	x		x		x		x	
39	x		x		x		x	
40	x		x		x		x	
41	x		x		x		x	
42	x		x		x		x	
43	x		x		x		x	
44	x		x		x		x	
45	x		x		x		x	
46	x		x		x		x	
47	x		x		x		x	
48	x		x		x		x	
49	x		x		x		x	
50	x		x		x		x	
51	x		x		x		x	
52	x		x		x		x	
53	x		x		x		x	
54	x		x		x		x	
55	x		x		x		x	
46	x		x		x		x	

Fuente: Ricardo Cabanillas



.....

FIRMA

DNI: 28061163

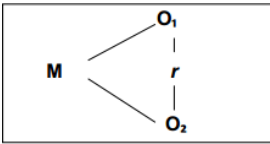
Matriz general de datos

IDENTIDAD	CALIDAD	COMUNICACION	NORMAS	CULT_ORGANIZACION	AMBITRABAJO	REL_INTERP	VALORACION_TRAB	BIENLABORAL	COND_LABORALES	SATISFACCION_LAB	NIV_IDENTIDAD	NIV_NORMAS	NIV_AMB_TRABAJO	NIV_REL_INTERP	NIV_VAL_TRABAJO	NIV_BIEN_LAB	NIV_COND_LABORAL	NIV_L_CALIDAD	NIV_COMUNICACION	NIV_SATISFACCION_LABORAL	NIV_CULTURA_ORGANIZACIONAL
20	23	32	20	95	15	19	36	15	12	97	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	18	24	15	72	15	15	27	11	16	84	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
17	20	24	17	78	15	17	28	12	16	88	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
12	19	24	15	70	16	17	29	15	14	91	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
19	20	25	14	78	15	18	34	11	14	92	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
18	21	29	19	87	15	18	34	13	15	95	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	23	28	20	91	20	19	32	16	17	104	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
16	18	21	13	68	15	14	26	10	15	80	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
17	18	24	18	77	14	17	27	13	13	84	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
18	14	18	12	62	14	12	24	13	13	76	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
20	24	25	19	88	17	15	31	12	12	87	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	21	25	15	76	15	16	27	12	18	88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	17	22	15	71	15	12	25	10	10	72	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
20	19	24	15	78	14	14	28	11	15	82	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
16	19	19	13	67	11	15	28	9	13	76	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
18	18	30	17	83	17	15	31	12	19	94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	22	27	16	83	17	15	36	12	14	94	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
16	19	26	15	76	15	15	30	12	12	84	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
19	20	24	16	79	18	19	28	12	17	94	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	17	21	14	67	13	14	27	13	14	81	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
19	22	25	17	83	15	17	33	14	20	99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	18	24	15	72	15	15	27	11	18	86	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
15	18	21	14	68	12	15	27	11	14	79	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
15	18	24	15	72	20	20	36	16	23	115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	18	24	15	74	15	15	27	12	15	84	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
15	18	24	15	72	15	15	27	12	18	87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	17	24	14	70	15	15	25	11	12	78	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
17	24	32	20	93	20	20	36	10	15	101	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

16	18	24	13	71	15	15	29	12	12	83	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
20	20	24	18	82	16	16	28	12	12	84	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
18	19	29	15	81	17	18	33	14	18	100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	18	23	16	76	20	17	30	14	17	98	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
13	15	23	15	66	14	12	25	9	12	72	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	18	21	14	70	15	14	25	11	12	77	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
16	15	17	14	62	12	13	25	9	14	73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	18	24	15	73	15	14	27	8	15	79	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
20	24	32	20	96	16	20	36	16	15	103	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	24	27	17	88	19	19	33	13	16	100	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	16	20	11	62	13	14	24	9	13	73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	22	24	18	80	20	20	36	13	21	110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	17	24	15	76	18	15	28	11	14	86	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
18	20	29	16	83	17	19	34	14	15	99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	19	22	15	71	15	15	25	9	13	77	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
20	22	32	20	94	19	20	36	11	17	103	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
20	20	26	17	83	18	20	34	11	12	95	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
18	18	24	15	75	15	16	28	12	14	85	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
18	18	24	15	75	15	16	28	12	14	85	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
15	18	19	14	66	15	15	24	11	14	79	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2

IDENTIDAD	CALIDAD	COMUNICACION	NORMAS	CULT_ORGANIZA	AMB_TRABAJO	REL_INTERP	VALORACION_TRAB	BIENLABORAL	COND_LABORALES	SATISFACCION_LAB	NIV_IDENTIDAD	NIV_NORMAS	NIV_AMB_TRABAJO	NIV_REL_INTERP	NIV_VALORACION_TRABAJO	NIV_BIENLABORAL	NIV_COND_LABORAL	NIV_CALIDAD	NIV_COMUNICACION	NIV_SATISFACCION_LABORAL	NIV_CULTURA_ORGANIZACIONAL
20	23	32	20	95	15	19	36	15	12	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
15	18	24	15	72	15	15	27	11	16	84	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
17	20	24	17	78	15	17	28	12	16	88	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
12	19	24	15	70	16	17	29	15	14	91	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
19	20	25	14	78	15	18	34	11	14	92	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
18	21	29	19	87	15	18	34	13	15	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
20	23	28	20	91	20	19	32	16	17	104	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
16	18	21	13	68	15	14	26	10	15	80	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
17	18	24	18	77	14	17	27	13	13	84	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
18	14	18	12	62	14	12	24	13	13	76	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
20	24	25	19	88	17	15	31	12	12	87	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
15	21	25	15	76	15	16	27	12	18	88	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
17	17	22	15	71	15	12	25	10	10	72	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
20	19	24	15	78	14	14	28	11	15	82	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
16	19	19	13	67	11	15	28	9	13	76	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
18	18	30	17	83	17	15	31	12	19	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
18	22	27	16	83	17	15	36	12	14	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
16	19	26	15	76	15	15	30	12	12	84	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
19	20	24	16	79	18	19	28	12	17	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
15	17	21	14	67	13	14	27	13	14	81	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
19	22	25	17	83	15	17	33	14	20	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
15	18	24	15	72	15	15	27	11	18	86	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto

15	18	21	14	68	12	15	27	11	14	79	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
15	18	24	15	72	20	20	36	16	23	115	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
17	18	24	15	74	15	15	27	12	15	84	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
15	18	24	15	72	15	15	27	12	18	87	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
15	17	24	14	70	15	15	25	11	12	78	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
17	24	32	20	93	20	20	36	10	15	101	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
16	18	24	13	71	15	15	29	12	12	83	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
20	20	24	18	82	16	16	28	12	12	84	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
18	19	29	15	81	17	18	33	14	18	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
19	18	23	16	76	20	17	30	14	17	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
13	15	23	15	66	14	12	25	9	12	72	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
17	18	21	14	70	15	14	25	11	12	77	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
16	15	17	14	62	12	13	25	9	14	73	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
16	18	24	15	73	15	14	27	8	15	79	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
20	24	32	20	96	16	20	36	16	15	103	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
20	24	27	17	88	19	19	33	13	16	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
15	16	20	11	62	13	14	24	9	13	73	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
16	22	24	18	80	20	20	36	13	21	110	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
20	17	24	15	76	18	15	28	11	14	86	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto
18	20	29	16	83	17	19	34	14	15	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
15	19	22	15	71	15	15	25	9	13	77	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
20	22	32	20	94	19	20	36	11	17	103	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
20	20	26	17	83	18	20	34	11	12	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
18	18	24	15	75	15	16	28	12	14	85	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
18	18	24	15	75	15	16	28	12	14	85	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
15	18	19	14	66	15	15	24	11	14	79	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio

MATRIZ DE CONSISTENCIA Título: La cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” – Cajamarca, 2019						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/dimensiones e indicadores	Tipo y Diseño de investigación	Población - muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?</p> <p>Problemas derivados. ¿Cuál es el estado de cultura organizacional en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?</p> <p>¿Cuál es el estado de satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.</p> <p>Objetivos específicos. -Identificar el nivel de percepción de la cultura organizacional en los docentes de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.</p>	<p>H₁ Hipótesis del investigador. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020</p> <p>H₀ Hipótesis nula No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en</p>	<p>Cultura organización/ Satisfacción laboral/identidad, calidad, Niveles de comunicación, Comunicación, Carismas y normas Institucionales.</p> <p>Satisfacción laboral/el ambiente de trabajo, tipo de relaciones interpersonales, la valoración del trabajo realizado, bienestar laboral, condiciones laborales.</p>	<p>Tipo de investigación: correlacional – transversal.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental: correlacional – transversal. El esquema es el siguiente:</p>  <p>Figura 1. Diseño de investigación Donde: M: Muestra O1: Cultura organizacional. O2: Satisfacción laboral. r: relación entre las variables</p>	<p>La población está constituida por 48 docentes que tiene carga lectiva del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca</p>	<p>Para medir la variable 1 (Cultura Organizacional – 24 ítems) y la variable 2 (Satisfacción Laboral – 29 ítems) se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario .</p>

<p>¿Qué relación existe ente la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020?</p>	<p>Goicoechea “-Cajamarca 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de percepción de la satisfacción laboral en los docentes del - Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea “-Cajamarca 2020. - Establecer la relación entre el nivel de percepción de la cultura 	<p>docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

	<p>organizacional y el nivel de percepción la satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”- Cajamarca, 2020.</p> <p>-Formular una propuesta de mejora de la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del Instituto de Educación Superior</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	Pedagógico Público "Hno. Victorino Elorz Goicoechea"- Cajamarca, 2020					
--	--	--	--	--	--	--