



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA I.E. TÚPAC AMARU DEL DISTRITO DE COPORAQUE
DE LA PROVINCIA DE ESPINAR REGIÓN CUSCO, 2018**

PRESENTADA POR:

GLORIA ELIZABETH VILCA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2021



DEDICATORIA

Primeramente, dedico esta investigación a Dios, por haberme permitido completar mi estudio en postgrado, y haberme dado la salud para alcanzar mi meta y a mi familia por el apoyo incondicional.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, por haberme dado la oportunidad de ser parte de su programa.

A los docentes, gracias por tomarse el tiempo, el apoyo y la sabiduría brindada a la hora de desarrollar la formación profesional y especialmente para mis asesores.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
INDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. La cultura organizacional de los docentes	3
1.1.1.1. Definiciones	3
1.1.1.2. Características	4
1.1.1.3. Clima organizacional	4
1.1.1.4. Normas	5
1.1.1.5. Valores predominantes	5
1.1.1.6. Correr riesgos	6
1.1.1.7. Aceptar el conflicto	6
1.1.1.8. Dar autonomía	6
1.1.1.9. Dimensiones de la cultura organizacional	7
1.1.1.10. Niveles de cultura organizacional	8
1.2.1. Satisfacción laboral de los docentes	9
1.2.1.1. Definiciones	9



1.2.1.1.	Aspectos	10
1.2.1.2.	Estilo de liderazgo	10
1.2.1.3.	Naturaleza de las tareas	11
1.2.1.4.	Condiciones de trabajo	11
1.2.1.5.	Medios para el logro	11
1.2.1.6.	Dimensiones e indicadores	12
1.2.1.7.	Niveles de la satisfacción laboral	14
1.3.	Antecedentes	14
1.3.1.	Internacionales	14
1.3.2.	Nacionales	17
1.3.3.	Locales	20

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.	Identificación del problema	23
2.2.	Enunciados del problema	25
2.2.1.	Enunciado general	25
2.2.2.	Enunciados específicos	25
2.3.	Justificación	25
2.4.	Objetivos	27
2.4.1.	Objetivo general	27
2.4.2.	Objetivos específicos	27
2.5.	Hipótesis	27
2.5.1.	Hipótesis general	27
2.5.2.	Hipótesis específicas	27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	Lugar de estudio.	28
------	-------------------	----



3.2.	Población	29
3.3.	Muestra	30
3.4.	Método de investigación.	30
3.5.	Técnicas e instrumentos	31
3.5.1.	Técnicas	31
3.5.2.	Instrumentos.	31
3.5.3.	Plan de recolección de datos.	32
3.5.4.	Plan de tratamiento de datos.	32
3.6.	Descripción detallada de métodos por objetivo específicos	33
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSION		
4.1.	Resultados	35
4.1.1.	Resultados de la Cultura Organizacional	35
4.1.2.	Resultados de satisfacción laboral	49
4.1.3.	Resultados de la comprobación de la hipótesis	63
4.2.	Discusión	64
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		70
BIBLIOGRAFIA		71
ANEXOS		76

Puno, 26 de febrero del 2021

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa

TEMA: Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la Provincia de Espinar Región Cusco, 2018

LÍNEA: Organización Institucional



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas	35
2. Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución	37
3. Cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución	38
4. Logra cumplir con la misión y visión de la institución	39
5. Están organizados en equipos de trabajo para hacer actividades	41
6. Tiene lealtad con la institución por su trabajo	42
7. Se siente comprometido con su trabajo en la institución	43
8. Tiene confianza mutua con sus colegas en la institución	44
9. Esta dispuesto a emprender nuevos desafíos en la institución	46
10. Desea permanecer en la institución porque se siente cómodo como se trabaja	47
11. Variable 1 Nivel de cultura organizacional	48
12. Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes	49
13. Logra culminar la programación curricular de las áreas curriculares	51
14. Planifica el desarrollo de los contenidos de las áreas curriculares	52
15. Coordina reuniones con los colegas para realizar actividades programadas	53
16. Compagina la actividad docente con la preparación de clases	55
17. En aula donde labora tiene iluminación y ventilación	56
18. Los recursos didácticos disponibles de la institución son suficientes	57
19. Los laboratorios están equipados convenientemente	58
20. La biblioteca tienes libros actualizados	60
21. Tiene la tecnología necesaria para la obtención de la información	61
22. Variable 2 Satisfacción laboral	62
23. Correlación de Pearson	63



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas	36
2. Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución	37
3. Cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución	38
4. Logra cumplir con la misión y visión de la institución	40
5. Están organizados en equipos de trabajo para hacer actividades	41
6. Tiene lealtad con la institución por su trabajo	42
7. Se siente comprometido con su trabajo en la institución	43
8. Tiene confianza mutua con sus colegas en la institución	45
9. Esta dispuesto a emprender nuevos desafíos en la institución	46
10. Desea permanecer en la institución porque se siente cómodo como se trabaja	47
11. Nivel de cultura organizacional	48
12. Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes	50
13. Logra culminar la programación curricular de las áreas curriculares	51
14. Planifica el desarrollo de los contenidos de las áreas curriculares	52
15. Coordina reuniones con los colegas para realizar actividades programadas	54
16. Compagina la actividad docente con la preparación de clases	55
17. En aula donde labora tiene iluminación y ventilación	56
18. Los recursos didácticos disponibles de la institución son suficientes	58
19. Los laboratorios están equipados convenientemente	59
20. La biblioteca tienes libros actualizados	60
21. Tiene la tecnología necesaria para la obtención de la información	61
22. Nivel de satisfacción laboral	62



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Anexo N° 1 Cultura Organizacional	77
2. Anexo N° 2: Satisfacción laboral	81
3. Anexo N° 3: Correlación de Pearson	85

RESUMEN

La investigación denominada: “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la Región Cusco”, se planteó como objetivo: Determinar el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco. La metodología se ciñe bajo un enfoque cuantitativo, con un método descriptivo correlacional, cuya población fue de 19 profesores, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos el Cuestionario para la cultura organizacional y el Cuestionario para la satisfacción laboral, de donde se obtuvieron los datos que fueron analizados a través de la estadística descriptiva y la inferencial. Los resultados evidencian que se tuvo una correlación de Pearson $r = 0,99$; que es positiva alta y también se alcanzó una significancia bilateral de 0,00 que es menor que 0,05; entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018. Se concluye que la correlación dio como resultado el ser positiva alta, además, tanto la cultura organizacional y la satisfacción laboral mantienen un nivel alto de aceptación entre los docentes de dicha institución educativa.

Palabras clave: Cultura organizacional, metodología didáctica, participación docente, programación curricular, satisfacción laboral.



ABSTRACT

The research called: "Organizational culture and job satisfaction in the teachers of the Tupac Amaru Educational Institution of the Coporaque district of the Espinar province of the Cusco Region", was proposed as an objective: To determine the degree of correlation between the level of organizational culture and the level of job satisfaction in the teachers of the Tupac Amaru Educational Institution of the Coporaque district of the Espinar province of the Cusco region. The methodology used under a quantitative approach, with a correlational descriptive method, whose population was 19 teachers, to whom the survey was applied as a technique and as instruments the Questionnaire for organizational culture and the Questionnaire for job satisfaction, from which the obtained the data that were analyzed through descriptive and inferential statistics. The results show that there was a Pearson correlation $r = 0.99$; which is high positive and a bilateral significance of 0.00 was also obtained, which is less than 0.05; between the level of organizational culture and the level of job satisfaction in the teachers of the Tupac Amaru Educational Institution of the Coporaque district of the Espinar province of the Cusco region 2018. It is concluded that the correlation resulted in being high positive, in addition, both organizational culture and job satisfaction maintain a high level of acceptance among teachers of said educational institution.

Keywords: Organizational culture, didactic methodology, teacher participation, curricular programming, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación, titulado “Cultura Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque, provincia de Espinar de la región Cusco 2018”, tiene por objetivo de estudio: determinar el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de dicha Institución educativa. Así mismo pertenece al área de gestión y gerencia administrativa y la línea que se emplea es organización institucional.

Por consiguiente, este trabajo de grado nace por la inquietud de la investigadora de realizar una investigación para la vinculación de estas dos variables teniendo en cuenta la cultura de organización y el nivel de satisfacción laboral que el personal ejerce en dicho centro de trabajo de esta manera se quiere explicar cómo el colectivo docente imparte su confianza y buenas costumbres con sus colegas y con sus educandos. Por ende, la difusión de la estructura de la cultura de organización, reincide en la comunidad poblacional de la institución educativa en este sentido el buen desempeño y entrega laboral de todos los docentes incide en que los directivos de toda entidad educativa anhelen tener a un individuo que posean características de desempeño, puesto que aspiran vincularse con los logros de éxito productivos, con mayor escala de eficiencia y desarrollo en los niveles del ámbito académico.

Es de suma importancia recordar que las instituciones en la actualidad se conservan desde sus inicios gracias a la lealtad que mantienen sus integrantes para el cumplimiento de sus fundamentos elementales, de los valores ético- morales que practican en el día a día, aunque con el transcurrir de los años van asumiendo nuevas experiencias.

La visión de una institución educativa debe estar involucrada a la innovación de estrategias acordes a las nuevas tendencias educativas manteniendo así sus fundamentos éticos morales. De acuerdo a esto la intención que tiene este trabajo de estudio es la vinculación de la estructura de la cultura en una organización y la vocación laboral educacional con el colectivo docente.

Por consiguiente, este trabajo de grado se encuentra constituido de la siguiente manera:

Capítulo I: contiene lecturas bibliográficas con su marco teórico y Antecedentes relacionados con este estudio. Capítulo II: muestra el Planteamiento del Problema: describe el problema, a objeto de estudio, la justificación, sus objetivos e hipótesis.



Capitulo III: Su enfoque de la metodología. El espacio donde se encuentra dicho estudio, comunidad o población, método de estudio, técnicas e instrumentos, plan de recolección y tratamiento de los datos. Capitulo IV: Resultados obtenidos, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. La cultura organizacional de los docentes

1.1.1.1. Definiciones

La cultura organizacional se refiere a la conducta de los individuos en su entorno de trabajo, y esta se adquiere a través de la convivencia con los demás trabajadores (Rodríguez y Paredes, 2005).

Así también se estableció: que el llamado ámbito organizacional se da por el grupo de confianza de valor ético moral que imparten los miembros de una comunidad determinada (Ronquillo, 2014). Así también, el ámbito organizacional es el logro de experiencias vividas de todo individuo que vincula costumbres con principios éticos (Valle, 1995).

El diseño de situaciones primordiales que un colectivo ha comprobado, tales como las innovaciones a procesos de enseñanza han revelado que en todo el proceso de aprendizaje obtuvieron infinidad de obstáculos, del mismo modo al socializarse con los nuevos empleados (Schein, 1984). La estructura de una cultura organizacional del colectivo docentes es el conjunto de costumbres confianza en sí mismo con la visión y misión de verse a futuras siguiendo sus estatutos exigidos en una institución compartidos con sus demás colegas.

1.1.1.2. Características

En cuanto a las características de valor ético moral, confianza, costumbres y modelos de acción de las actividades de forma consciente o inconsciente, cada estructura organizacional acoge y conserva con el transcurrir de los periodos un perfeccionamiento intenso en los pensamientos y las conductas de sus empleados (Guillén y Aduna, 2008). Por consiguiente, toda entidad educativa labora de una manera diferente a otra institución, es por eso que ambas tienen relación con la estructura de la cultura organizacional, por cuanto sus colectivos docentes son independientes los unos con otros. De todas formas, característicamente conllevan las mismas costumbres, su manera de desempeño del colectivo docente, es muy similar, tratan de desplazarse todos en el mismo sentido y ritmo, ya que sus principios están fundamentados en cada institución educativa.

1.1.1.3. Clima organizacional

Con relación a el clima organizacional se define como el ambiente donde se ejecuta una acción de manera propia que ha producido y adquirido un individuo; adecuándose a las situaciones que se le presentan al momento de relacionarse con la sociedad y en la estructura organizacional Castrillón (2005) En este modo, el clima organizacional del colectivo se da a conocer donde el docente se sienta a gusto, acorde con sus necesidades para dar un mejor desempeño laboral en una institución determinada. Por ende, el ámbito laboral del colectivo docente debe ser confortable agradable, en óptimas condiciones puesto que es de suma importancia que su estudiantado reciba una buena formación pedagógicas para trabajar en función del bienestar propio de todos ellos, es decir, que en la institución educativa donde ellos cumplen sus actividades laborales se requiere de una excelente condición de trabajo, para que así el trabajo pedagógico sea altamente calificado en cada uno de los demás colegas.

1.1.1.4. Normas

En cuanto a la norma se manifiesta que son preceptos de comportamiento que imparte cada individuo en una determinada organización Daft (2004). Por consiguiente, “las normas deben cumplirse a cabalidad por la mayoría del colectivo docente debiendo informarse de aspectos que están y no están permitidos, por tanto, deben cumplir y hacer cumplir los estatutos y parámetros internos que exija cada organismo público o privado”.

1.1.1.5. Valores predominantes

Así pues, los valores que cada organismo promueve en primera instancia y que espera que los integrantes compartan como parte de la buena calidad productiva y un bajo ausentismo nos deben de llevar a la eficiencia laboral (Chiavenato, 2011). La ética del valor moral es por consiguiente que los colectivos docentes de una institución educativa cumplan con este tributo de manera que ellos puedan tener éxitos en cualquiera índole organizacional. Así también se planteó la verdadera finalidad de una organización es la de lograr un buen status social, un constante crecimiento y adaptaciones, la cual deban asumir todos los gremios empresariales que se encuentren activos para salir siempre adelante (Muchinsky, 2002). Por lo tanto, de esta forma, se puede señalar que, los valores son un conjunto de cualidades personales y de equipo docente que deben ser procesados por los docentes para así lograr un producto educativo de calidad. De este modo, el colectivo de la dirección busca la perfección de los docentes que siempre den lo mejor de sí en una cultura organizacional como propia.

De este modo toda entidad donde se imparte una enseñanza educativa la cultura queda constituida por un largo período de tiempo, por tal razón, los colectivos docentes adquieren experiencias propias de esa institución educativa donde imparten sus conocimientos, lo que es de entender que los trabajadores están conformes con sus costumbres y saben responder aún en las adversidades de la vida cotidiana.

1.1.1.6. Correr riesgos

En cuanto a los riesgos toda persona con alto nivel de dominio propio se desarrolla constantemente de acuerdo a su capacidad para elaborar sus logros durante su vivir (Senge, 2009). Los docentes con un gran nivel de productividad y deseos de superación, buscan mejorar sus aptitudes, lo cual proponen cambios que generan beneficios en el ámbito organizacional,

1.1.1.7. Aceptar el conflicto

Con respecto a evitar y aceptar un posible conflicto el docente debe dar evidencia de estar siempre bien informado con respecto a su área de conocimiento López (2012), según “El colectivo docente es la única persona que sabe el funcionamiento interno que ocurre en la institución educativa, estar informados de lo que pasa significa que pueden ayudar a solucionar cada situación que se presenta. En las instituciones educativas, el colectivo docente debe ser minucioso en cuanto a cualquier situación que pueda incidir en un organismo educacional, de manera que pueda mantener un buen desempeño laboral”.

1.1.1.8. Dar autonomía

También, se puede otorgar autorización superior que suprime las situaciones que ocasionan insuficiencia, en los refuerzos de las emociones, para la buena eficiencia laboral que presenta cada trabajador (Newstrom, 2011b). Por lo antes expuesto en las instituciones educativas, todo colectivo docente debe tener en cuenta que en su ambiente de trabajo deben cumplir con una serie de logros y limitaciones; el tener la posibilidad de ejecutar sus actividades y acción pedagógica, a manera de cómo solucionar los conflictos, y cumpliendo su reglamento tal como lo establecen en cada organización escolar, Es decir, es autónomo a sus acciones que debe impartir a su estudiantado en su lugar de trabajo.

1.1.1.9. Dimensiones de la cultura organizacional

De otra forma Flórez (2017), plantea la cultura organizacional depende a las siguientes dimensiones que se consideran para esta investigación:

a. Experiencia docente

La experiencia en el ámbito educacional nos da a conocer que todos los días se aprende algo nuevo de manera cómo debemos solventar cada situación que se presenta todo dependerá al conocimiento adquirido en una universidad y la otra en el vivir diario con sus estudiantes al momento de impartir una enseñanza pedagógica y el motivo principal es la de no perder la motivación y el sentido de pertenencia para el mejor cumplimiento de sus actividades en una entidad educativa tendrá éxito si confía en su atributos obtenidos con el pasar de los años transcurridos.

b. Función docente

La función docente es todo aquel colectivo que tenga vocación ética de carácter profesional la cual influye en el cumplimiento de esquemas planificados de acuerdo a la enseñanza y aprendizaje, siguiendo estos pilares fundamentales que es planificar, ejecutar y evaluar para tener logros en actividades de formación educativas. No dejando de faltar su visión, misión y valores la cual determinara que se quiere ser en beneficio de la sociedad.

c. Equipo docente

Un equipo docente es aquel grupo de profesores que se reúnen e intercambian ideas de cómo deben impartir su enseñanza a sus estudiantes adaptándose cada día a la nueva exigencia así llegará el momento de que sus educandos reciban de manera acorde sus conocimientos aplicando estrategias innovadoras y logrando así buenos resultados.

d. Valores docentes

De este modo un profesor tiene la entrega vocacional al momento de transmitir sus conocimientos a sus estudiantes. Al enfrentarse a una labor de gremio educacional todo colectivo docente deben estar siempre aptos sin ningún miedo al momento de ponerse en marcha a las nuevas exigencia y debilidades que se exigen transmitiendo así a los estudiantes entrega y vocación para ayudar al progreso. En consecuencia, la permanencia de los docentes en una entidad, un buen ambiente con los demás colegas y sus educandos dependerá de la cultura organizacional. (pp. 78-80)

1.1.1.10. Niveles de cultura organizacional

Motivo por el cual la cultura organizacional presenta deficiencia: toda cultura organizacional presenta fallas en el rendimiento productivo en una empresa.

Es por ende todo líder debe impartir una atmosfera agradable respetuosa y armónica. Por consiguiente, se dan tres situaciones adversas (Newstrom, 2011a).

1. Problemas de comunicación
2. Liderazgo negativo
3. No existe el trabajo en equipo.

El nivel de cultura organizacional sigue siendo el mismo: “debido a que el nivel de cultura de este tipo varía entre debilidad y fortaleza, la cultura conservadora no suele permitir un cambio en sus hábitos y mucho menos valorarlo. Burocráticos y conservadores, tienen reglas y costumbres que se han tejido de modo que no importa qué cambios se produzcan en el mundo exterior, seguirán siéndolo durante mucho tiempo” (Newstrom, 2011).

Cultura organizacional de alto nivel: “En una empresa que tiene una cultura organizacional de alto nivel, cada uno de estos valores está en las acciones y mentalidad de sus integrantes. La cultura está organizada y estructurada y puede influir fácilmente en la acción del equipo. Además,

forma parte de todos los niveles de la cadena productiva, y está presente desde un momento de las contrataciones hasta finalizar la relación laboral”(Newstrom, 2011a).

1.2.1. Satisfacción laboral de los docentes

1.2.1.1. Definiciones

Se considera que la satisfacción laboral es el considerado equilibrio que hace que la idea de ir a trabajar por la mañana nos haga sentirnos contentos, alegres, motivados en el lugar donde uno labora (Peréz,2016). Así mismo se define como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, como el individuo se siente de acuerdo como incluye en su centro de trabajo en diferentes aspectos (López,2016). Por otro lado, la satisfacción laboral es también una predisposición permanente al trabajo, basadas en las creencias y los valores desarrolladas a partir de la experiencia laboral y el trabajo realizado durante un largo período de tiempo. Palma (2005). Igualmente se afirma que es el cumplimiento acerca de las ocupaciones, “se encuentra entre las circunstancias de comportamiento jerárquico más estudiados, por lo que son el lugar principal en este examen, por lo que el desempeño o ejecución laboral puede entenderse como el sentimiento de los colaboradores en sus actividades”(Vásquez, 2012)

También se dice que es el grado en el cual los individuos ponen en práctica la experimentación de los sentimientos verdaderos o contrarios hacia su trabajo (Arrieta y Navarro, 2008). Finalmente, se define como el desarrollo de los trabajos, es uno de los comportamientos que los individuos (Gibson *et al.*, 2001). La satisfacción laboral está relacionada con el bienestar de los docentes en las instituciones educativas, su calidad de vida y, en consecuencia, puede conducir a la discapacidad.

1.2.1.1. Aspectos

Algunos de los aspectos muy importantes para “la satisfacción laboral son el salario, la cualidad del trabajo, compañeros o equipos y los requisitos laborales inmediatas”(Newstrom, 2011a).

Para todo docente el inicio señal de partida es contar con una sucesión de argumentos y herramientas que se puedan utilizar correctamente, el objetivo principal es requerir mucho trabajo en equipo, los docentes saben que es importante, lo que aumenta la autoestima, para que sientan la necesidad en la estructura organizativa de la institución. La satisfacción laboral viene dada por las circunstancias motivacionales para cada docente, así como la apariencia como el estilo de liderazgos, la naturaleza de las actividades y las limitaciones laborales.

1.2.1.2. Estilo de liderazgo

En cuanto al estilo de liderazgo, beneficios muy directa y fuerte en la cultura (desarrollar comportamientos y eliminar a otros) y “en el clima organizacional (percepción de verificación, correspondencia, orgullo de existir, flexibilidades organizacionales) y por lo tanto tienen una influencia directa en los resultados lo que puede ayudar a explicar por qué algunas instituciones han tenido éxito durante tanto tiempo, mientras que otras permanecen o desaparecen en contexto”(Payeras, 2014).

El procedimiento de liderazgo afecta la manera en que las instituciones educativas se organizan y operan, y los líderes que las guían personalmente, saben cómo liderar, crean un ambiente de trabajo especial y las características que impulsan las acciones mutuas entre docentes. Todos los individuos que trabajan o encuentran dinero en las instituciones educativas. La influencia del estilo de liderazgo, a medida que la institución crece y se desarrolla o se estanca, requiere por tanto líderes que fomenten cambiar y adaptarse a las necesidades del contexto escolar

1.2.1.3. Naturaleza de las tareas

Con respecto a las tareas, la identidad de las tareas en el nivel en que la fuerza laboral quiere una parte completa y determinable (Robbins, 2004). Para realizar una tarea asignada a un docente, de la mejor manera porque tienen suficiente experiencia, es decir, docentes, identificándose a sí mismos con lo que hacen, sabiendo qué hacer. Las sensaciones de éxito en los docentes están relacionadas por varios factores, entre los que se encuentra el conocimiento de sus funciones.

1.2.1.4. Condiciones de trabajo

La definición de condiciones de trabajo con medidas técnicas, médicas y también psiquiátricas, para pronosticar personalmente percances, limpiar las condiciones ambientales inseguras y para instruir o buscar personalmente el desarrollo de la prevención (Münch y Ricalde, 2011). Lo que hace una suposición, es decir, la institución, debe tomar medidas preventivas para proteger la integridad personal de los docentes, así como de los estudiantes y otros miembros de las instituciones educativa.

Por tanto, si quieres conocer la implementación de las medidas técnicas, que incluyen, como se ha firmado previamente, un ambiente bien iluminado, con soporte tecnológico, equipos de trabajo en buen estado, ya sea un ambiente libre de ruidos, tienes recursos, formas para los primeros auxilios, realizar labores preventivas con un equipo de docentes, y cuidar locales de centros o las instituciones educativas.

1.2.1.5. Medios para el logro

“Con respecto a los métodos utilizados para lograr el resultado esperado, los puestos se consideran agradables, de pago justo, que brindan oportunidades de ganancias y beneficios, que desafían a las personas y las satisfacen” (Chiavenato,2011).

Sin duda, la motivación para realizar actividades es el motor que impulsa a las personas a alcanzar sus objetivos; Por ello, es importante que los

docentes promuevan su trabajo, que es de interés social. Es de suma importante enfatizar las necesidades de incentivar al personal. La motivación de los docentes es intrínseca, pero a la vez, es estimulada por agentes externos que desencadenan nuevos comportamientos, es decir, los docentes con impulsos positivos quieren que su trabajo se haga bien, los proyectos que están haciendo no están motivados, son altamente rutinarios. y convencional; los docentes están satisfechos con la medida en que forman equipos sólidos y quieren seguir participando en la toma de decisiones.

1.2.1.6. Dimensiones e indicadores

Citando a Cernas *et al.* (2018), dice que la satisfacción laboral se da por medio de las siguientes dimensiones:

a. Metodología didáctica

Es importante que los docentes difundan que la metodología didáctica proporciona métodos de enseñanza concretos, métodos que permiten caminos concretos y herramientas que se utilizan para entregar contenidos, procedimientos y principios a los estudiantes y que las metas educativas pueden alcanzarse.

b. Programación

Dicha programación permite antes determinar el orden y la conectividad del desempeño del trabajo educativo con indicadores de las condiciones requeridas, materiales utilizados, formas y métodos de trabajo, y conceptualizados durante la gestión de un proceso pedagógico. La planificación del contenido es importante para el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Sin límites, hay varias formas de hacer una estrategia de contenido que no sea directamente ni planifique lo que ha hecho con anticipación.

c. Participación docente

Asegúrese de que los docentes que asisten a la reunión conozcan la convocatoria, el propósito de la reunión, la información de antecedentes, etc. Preparar la reunión: documentación y materiales requeridos, introducción y preguntas de cada punto a tratar, información adicional requerida, equipamiento y estado de la sala de reuniones, etc.

Los profesores que coordinan actividades pedagógicas les permiten prepararse para las clases de una manera fácil y cómoda. Se puede utilizar la secuencia didáctica que ofrece cada tema y cómo, o contextualizarla según las necesidades y los alumnos utilizando las herramientas incluidas en el trabajo pedagógico.

d. Recursos didácticos

Recomendamos que, en el aula, mientras la mesa está ubicada, estas se coloque correctamente una ventana para evitar el deslumbramiento y la luz solar sea proyectado de manera directa sobre las superficies del trabajo, para complementar el uso de cortinas y persianas que también evite la radiación solar directa. Al instalar luces en paneles, las luces deben colocarse en luminarias (dispositivos que sirven de soportes y conexiones a las redes eléctricas) que no son directamente visibles, así como pintar las partes superiores de la pared en un color claro.

Los recursos didácticos son materiales o herramientas que son útiles durante el proceso educativo. Utilizando recursos didácticos, los educadores pueden enseñar temas específicos a los estudiantes. Los recursos didácticos atraen la creatividad y la motivación de los estudiantes.

Un laboratorio es un espacio dotado de las instalaciones necesarias para realizar investigación, experimento, práctica y trabajo de carácter científicos, tecnológicos o técnicos; Estos están equipados con instrumentos o herramientas de medición. La biblioteca no solo es apreciada por sus alumnos y profesores, quienes también ya conocen y demuestran que sus libros actualizados son pocos, pero útiles. La

tecnología más popular es Internet, pero con acceso limitado y baja velocidad, es utilizada por estudiantes y profesores en el proceso de aprendizaje para adquirir nuevas ciencias.

1.2.1.7. Niveles de satisfacción laboral

Niveles altos de satisfacción laboral: Personas que tienen una alta satisfacción laboral que muestran una actitud positiva hacia el trabajo. Mayores niveles de satisfacción laboral de los empleados, mayor motivación, compromiso y productividad.

Nivel regular de satisfacción laboral: Este nivel de satisfacción forma parte de una valoración evaluativa que identifica los aspectos negativos y positivos que siente un individuo en su situación laboral y que pueden interferir con su propio desempeño

Nivel bajo de satisfacción laboral: Se caracteriza por las evaluaciones negativas realizadas por los docentes, las cuales interfieren con las condiciones laborales que encuentran y la insatisfacción que sienten en su trabajo.

1.3. Antecedentes

1.3.1. Internacionales

Guerra (2013) en su investigación planteó como la finalidad de este estudio es; Construir una relación entre la Organización Cultural con la Satisfacción Laboral en el Hospital Nacional Roosevelt.; la metodología que se empleó el método cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, corte transversal; en la población se consideró 46 empleados administrativos de ambos sexos con edad de entre 20 hasta los 50 años; se empleó instrumentos cuestionarios para medir la cultura organizacional de (Cameron y Quinn ,2006) y las encuestas para medir la satisfacción laboral según Meliá (1990) y los resultados obtenidos evidencia una correlación significativa entre las culturas organizacionales y la satisfacción laboral. En conclusión, aunque el personal no cuenta con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivo, beneficio laboral, ventilación adecuada, están satisfechos con su trabajo y ambiente de trabajo. Se ha sugerido

al área de Recursos Humanos mejorar las instalaciones de infraestructura que permitan al personal estar mejor equipado, satisfecho y mejorar la calidad de su trabajo.

Castro (2013), en el desarrollo de la investigación tuvo como propósito; Determinar el vínculo entre la administración y el cumplimiento laboral de los especialistas de la fundación presupuestaria en el distrito Libertador de la provincia de Mérida; se empleó el método cuantitativo correlacional; la población de indagación fue de 358 empleados; se utilizó el instrumento cuestionario y de los resultados se infiere que existe una correlación significativa con la mayor propensión al nivel 0,659 y la enormidad más crítica de 0,000. En cuanto al área de administración, un 70% de la población - personal lo consideró de manera positivo.

Güell (2014), plantea su investigación cuyo objetivo general fue determinar la satisfacción laboral de los docentes; se empleó el método descriptiva; la población de estudio estaba conformado por 523 docentes en la gran mayoría es de sexo femenino de nivel inicial primaria; se utilizó un instrumento cuestionario y los resultados muestran que los docentes logran distintos índices de satisfacción según las realidades de la vida, lo que incide en la formación, además, porque no son reconocidos socialmente como profesionales, además de la edad, cambian sus criterios de evaluación y propiedades de satisfacción en el desempleo.

Mazón (2014), en su investigación planteó como su objetivo es crear un importante negocio "Rey Agro" en el cantón de Salcedo, la motivación de crear tanto proyectos como las empresas que permitan mejorar el proceso básico de liderazgos y fidelizaciones a los consumidores, la investigación empleado fue explicativa; con una población de estudio que es de 200 trabajadores; se utilizó el instrumento entrevista y los resultados tienen distintos indicios que se encuentran en la deliberación y respetabilidades de las demandas de los clientes, donde se debe considerar que: 56,1% de los clientes externos están satisfechos. Según el encuestado promedio es de 49,24%, las observaciones de movimiento realizadas por personal administrativo especializada ocurrieron en una serie de

incidentes. Para un 55,3% de clientes externos siempre cuenta con una reacción de manera constante a las necesidades de los colaboradores.

Madrazo (2015), en su estudio tuvo como finalidad; establecer la cultura de la enfermería en las marcas de las principales organizaciones sanitarias de Cantabria; investigación es de enfoque cualitativo descriptivo, no experimental; la población de estudio estuvo conformada por los 412 profesionales; se empleó un instrumento de entrevista y los resultados muestran patrones de creencias similares, resultado de interacciones entre enfermeros con otros profesionales, y al identificar estos mecanismos que influyen en la cultura organizacional reconocida por las etapas del ciclo de vida de la organización. En conclusión, se encuentra que, en ausencia de política personal, la no profesionalidad y los liderazgos profesionales son uno de los elementos culturales que muestran contradicciones durante la evolución de los modelos.

González (2016), propuso como objetivo de su investigación; analizar el nivel de la satisfacción laboral de los auxiliares de enfermería, que laboran en los hospitales públicos incluidos el Sistema de Salud Extrema (SES) en las ciudades de Badajoz y la ciudad de Cáceres; la investigación de enfoque cuantitativa de tipo descriptivo, no experimental: la población de estudio estuvo conformado por 806 enfermeras con una muestra de 745; se ha empleado el instrumento cuestionario; los resultados estadísticos hacen referencia que un 86,58% de las mujeres, de 46 a 55 años, el 49,12% fueron nombradas, el 73,48% tenía más de 10 años de trabajo en un hospital, el 46,09% había trabajado en el mismo lugar durante más de 10 años.

Arboleda (2017), en su investigación tuvo el objetivo; Identificar las percepciones que tienen los trabajadores en el área de la salud sobre las culturas organizacionales en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Valle de Aburra, Colombia.; la metodología que se empleó en esta investigación es de enfoque cuantitativa de corte transversal, no experimental; la población de estudio estuvo conformado por 224 empleados; se empleó como instrumento de estudio encuestas; los resultados obtenidos fueron: 79% indicó que en la institución existe un mecanismo para evaluar inquietudes, dudas y las ideas, de manera especial en instituciones públicas y complejas, 44% dijo que buena

comunicación con superiores y colegas 62% funciona, positivamente cambios en los procesos institucionales, con mayor participación de género femenino. Se concluye que en general los empleados tienen una cultura organizacional agradable en la institución. Se recomienda unir la guía de estrategia, practicar un buen sistema de evaluación de efectividad y eficiencia, así como para incrementar la capacidad y actualización global.

1.3.2. Nacionales

Calcina (2015), planteó como su objetivo de estudio analizar el clima organizacional y las satisfacciones laborales en enfermeras de unidades críticas; la metodología de esta investigación es cuantitativo, de tipo nivel transversal, diseño de estudio es no experimental; la población de investigación estuvo conformado por 35 enfermeros; se empleó un instrumento de encuesta de Litwin y Stringer, elaborado por Palma, S. (SL-SPC, escala de satisfacción laboral por Sonia Palma Carrillo). Según los resultados obtenidos son: En cuanto al clima organizacional, 71,4% fue normal y 28,6% bueno. El respeto por la dimensión de responsabilidad del 60%, la compensación del 83%, el apoyo al 83%, los estándares de desempleo del 51% y el conflicto del 83% se trataron como de costumbre; seguido por el 57% que dijo que la estructura era muy buena. Según la satisfacción laboral, el 85,7% son medias, el 8,6% altas y el 5,7% bajas. Respeto a la condición física y material 68,6%, deberes laborales 57%, política administrativa 91,4%, relaciones sociales 91,4%, desarrollo personal 68,6%, desempleo 77,1%, relaciones con funcionarios 62,9%, el porcentaje de satisfacción más alto es la mitad. En conclusión, el clima organizacional según las enfermeras de la Unidad de Crítica es generalmente referido como compensación, apoyo y conflicto; En cuanto a la satisfacción laboral, los porcentajes más altos indican que el promedio se refiere a condiciones físicas y materiales, prestaciones sociales, relaciones sociales, desarrollo personal y desempleo. Recomendaciones, mejoras a la infraestructura y un entorno, así como para mejorar las buenas prácticas.

Zelada (2015), tuvo como finalidad; analizar el nivel de las satisfacciones laboral es y/o determinar el nivel de la satisfacción laboral por dimensión; la investigación es de nivel aplicativo, enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, de diseño no experimental; la población de estudio estuvo

conformado por 28 empleados; se empleó el instrumentos encuesta de escala de Lickert; los resultados obtenidos tuvieron un 68% de satisfacción baja. En cuanto a condición física y material, alto 61%; asignaciones laborales y/o remuneración 50% alta, política administrativa 61% alta, realización personal 64% baja, relaciones interpersonales 54% alta, relaciones con autoridades 61% baja, desempleo 57% bajo. En conclusión, el mayor porcentaje de asistentes personales tiene un bajo nivel de satisfacción. Las recomendaciones brindan nuevas oportunidades para recibir competencias, premios para buenos empleados en el lugar de trabajo; reconocimiento de contribuciones y decisiones

Gómez *et al.* (2014), al realizar su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las culturas organizacionales y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM; investigación fue descriptivo correlacional, no experimental; la población de estudio estaba formado por 60 docentes, se empleó el instrumento cuestionario, y como resultado, la puntuación media del profesor mostró un índice de la satisfacción laboral se observa que hay un 75,76 de un total de las 110 puntos 69%. En todas las dimensiones de la satisfacción laboral adecuado, destacando la relación con el jefe del departamento académico. En cuanto a la motivación, la puntuación media fue de 15,33 sobre un máximo de 25 puntos 61%; En la escala numérica cultivada, el rendimiento promedio fue de 17.55 de un total de 30 puntos 59%; a nivel de comunicación, recibió 15,84 de un total de 25 puntos 63%; finalmente, en cuanto a identificación institucional, la puntuación media obtenida fue de 11,09 sobre un total de 20 puntos 55%. El coeficiente de la correlación de la prueba de Spearman es de 0,545.

Bernuy (2014), en el desarrollo de su investigación propone que el objetivo asociación del área de administración y el cumplimiento de los profesionales en la Municipalidad de La Perla en el año 2014; investigación de este estudio es transversal; la población fue establecida un total de 37,403 de los usuarios según la INEI, del año 2011. en los resultados, existe una relación entre Gestión Administrativa y cumplimiento laboral en la Ciudad de La Perla en el año 2014., significa: la relación entre las Gestiones Administrativas y Satisfacciones Laborales según la Pruebas Sig. = .000 .01; Rho = .857.

Lino (2017), planteó como su propósito de estudio; determinar la relación entre las culturas organizacionales y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital Regional de Huacho; investigación es de método cuantitativo, no experimental, correlacional; la población fue un total de 250 trabajadores; se empleó el instrumento cuestionario y los resultados indican que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo. En conclusión, existe un nivel de significación bilateral y un nivel de correlación Rho de 0,688, lo que indica que existe una relación bastante positiva. Recomendaciones, fortalecimiento de relaciones interpersonales, motivación y excelencia.

Bedriñana (2016), planteo su investigación cuyo objetivo fue; determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral para la salud personal es el centro operativo del Instituto Nacional de Asuntos Perinatales; investigación de enfoque cuantitativo, de tipo y nivel de estudio corte transversal, descriptivo y correlacional, no experimental; la población de estudio estuvo conformado por un total de 90 trabajadores; el instrumento que fue establecido es la encuesta y los resultados mostraron una correlación positiva entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral. En conclusión, de acuerdo con la correlación de Spearman de 0.520, esto indica una relación directa y significativa directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. sugerenciar para fortalecer la habilidad interpersonal y el desarrollo personal entre los empleados del Instituto Nacional de la Madre y el Niño.

Cruz (2016) en su investigación menciona que este trabajo tuvo finalidad; analizar los factores relacionados a la satisfacción laboral del personal médico del Hospital ESSALUD Suárez de la ciudad de Angamos de nivel III; el método empleado para este estudio fue cuantitativo, investigación observacional-prospectivo, de corte transversal y analítico, no experimental; la población de estudio estuvo conformado un total de 93 médicos; se empleó corno instrumento cuestionario y los resultados mostraron que el sexo masculino fue en general 56% y 44% mujeres, el 57% tiene contrato indefinido y el 70% tiene más de un empleo. El 65% de los médicos indicaron una satisfacción adecuada, no se encontró asociación entre las variables de rasgo y los niveles de

satisfacción general. El nivel de satisfacción laboral fue de 75%, con ambiente físico 64%, forma de hacer el trabajo 78%, con posibilidades de desarrollo 49%, relación con el supervisor 72% y remuneración 42%.

1.3.3. Locales

Coaquira (2016), planteó la investigación cuyo objetivo fue; determinar Cultura Organizacional y su relación con la Motivación Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno; el método que fue empleado es cuantitativo investigación descriptivo correlacional; con una población de estudio de un total de 60 docentes, se estableció un cuestionario y los resultados evidencian que existe relación positiva entre las Culturas Organizacionales y Motivación Laboral. En conclusión, según la prueba estadística de Spearman, que equivale a 0,548. Esto significa que en general la Cultura Organizacional tiene una mayor Motivación Laboral en los docentes. Es decir que tienen una Cultura Organizacional considerado un nivel medio. Así mismo según la motivación laboral de los docentes se encuentra en el nivel intermedio.

Cuno (2016), planteó su investigación que tiene como propósito; determinar inteligencia emocional y la relación entre cultura organizacional de los docentes del Instituto de Educación Privada Andrés Avelino Cáceres de la ciudad de Puno; la investigación es de paradigma cuantitativo, estudio de tipo descriptivo y relacional; la población de estudio fue 22 docentes se empleó un instrumento cuestionario. En conclusión, de este informe: La Inteligencia Emocional y la Cultura Organizacional tienen una relación significativa y positiva entre docentes, determina aptitudes, actitudes y reacciones en base a las percepciones y supuestos de la organización.

Mamani (2016), en el presente trabajo de indagación tiene como finalidad, establecer la influencia de la cultura organizacional en las discapacidades de enseñanza del IEP. por Ayaviri; investigación de nivel descriptivo; población de estudio es de 145 docentes, se empleó un cuestionario se pudo evidenciar en el resultado, una correlación general $r = 0.532^{**}$ correspondiente a una correlación moderado y significativo, que enfatiza la correlación en varias variables, concluyendo que es necesario conocer su cultura, identificarse con su institución, vivir en armonía en tal manera, como se imagina en los maestros que tienen una educación y calidad de educación

Jiménez (2018), en su investigación tuvo como fin; determinar la cultura organizacional afecta el desempleo laboral; la metodología es deductivo hipotético bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, explicativo; se usó la técnica de encuesta y un cuestionario. La muestra fue un total 32 trabajadores del área de administración y como resultado de este estudio, existe una alta significancia entre la cultura organizacional y la ineficiencia, lo que indica que el 43.8% de los líderes regionales tienen un estilo de liderazgo organizacional poco autoritario, donde las decisiones y el liderazgo son tomados por funcionarios. Además, el 50% entre asistentes y oficiales de área mantiene un ambiente humilde, el 53,1% de las relaciones con compañeros de las otras oficinas muestran expresiones ofensivas que inciden en el desarrollo del trabajo en equipo son catalogadas como de nivel baja.

Florez (2017), en su investigación formuló como objetivo determinar la influencia de los controles internos en la satisfacción laboral de los trabajadores de empresas hoteleras de 3 estrellas de la Región Puno; investigación de tipo descriptivo, no experimental, correlacional; la población fue de 300 trabajadores; instrumento de estudio fue la encuesta y los resultados del estudio que si existe un efecto significativo del control interno en la satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que el valor, valor calculado = 8.349 es mayor que el número de la tabla $F = 2.45$, de lo cual encontramos la hipótesis cero y aceptamos la hipótesis alternativa, en conclusión que hubo una influencia significativa del control interno en la satisfacción laboral de los trabajadores. A un nivel de significancia del 5% o 0.05.

Vargas (2009), en su investigación menciona que su objetivo fue Identificar las subculturas y valores desplegados en la universidad y determinar la relación que existe entre la cultura manifiesta y la presidencia cultural.; el método que se empleo fue hipotético – deductivo; enfoque cuantitativo; los resultados de este estudio mostraron que las características estructurales tenían 115 correlaciones, más que las correlaciones que tenían valores característicos, 103; y más sobre las características del proceso, 82; es una demostración de cómo los profesores y las universidades son más importantes para los aspectos del material cultural que, en el proceso, conducen a las instituciones universitarias. En cuanto a la presidencia cultural, de las 23 respuestas inválidos, 11 correspondieron a la presidencia de relaciones



humanas; y, de las 13 respuestas recibidas, 05 fueron de medio ambiente y 05 de relaciones humanas.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En realidad, las instituciones educativas están experimentando cambios ambiciosos, debido a las demandas de la globalización y la realidad que los estudiantes deben imaginar después verse afectado García y Forero (2014), por esta razón, el éxito de una institución educativa se derivará de dos variables: la cultura organizacional y la satisfacción laboral, que si se gestiona adecuadamente puede ser una ventaja competitiva frente a otras instituciones educativas, que se han beneficiado de la docencia. El estudio de estas dos variables es un aspecto fundamental y obligatorio que debe medirse en cualquier tipo de organización, especialmente en las instituciones educativas. En Perú, pocos estudios muestran una relación entre estas variables, sin excepción, no se han realizado muchos estudios en instituciones educativas, de ahí el interés en este estudio.

Es importante precisar que, según Chiavenato (2009) La cultura organizacional se determina con base en las normas sociales generacionales que influyen en el comportamiento cotidiano a lo largo del tiempo, y determina un curso de acción claro para lograr las metas, si todos los miembros están involucrados. Además, la Cultura Organizacional influye en el fracaso empresarial al crear un sentido de misión y dirección, construyendo un alto nivel de adaptación y flexibilidad.

En cambio, “la satisfacción laboral se define como un aspecto que refleja sentimientos positivos sobre el puesto que surgen de la evaluación de características. Los sujetos con alta satisfacción tienen sentimientos reales sobre el trabajo” (Robbins y Judge, 2013).

Neira (2013) “Estudios y encuestas nacionales e internacionales muestran que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Por ejemplo, en un estudio internacional realizado por, muestra que la falta de cultura organizacional, la influencia negativa en la satisfacción laboral, la falta de identidad del producto, la falta de aplicación de los valores corporativos, la inseguridad, las malas condiciones laborales y la falta de compromiso laboral afectan la rentabilidad empresarial”.

Por el contrario, la investigación realizada Corimayhua (2019) sugiere que la comprensión de la cultura organizacional resulta en un compromiso de los docentes con sus hábitos, una sensación de satisfacción. Por otro lado, en un estudio realizado en Perú, se observó que los “trabajadores muestran insatisfacción durante su trabajo en general, pero muestran satisfacción por las habilidades adquiridas e ineficiencia laboral, de lo que se puede concluir que existen otros factores que conducirán a la satisfacción” (Valdez, 2016).

En una encuesta, El comercio (2014), mostró que el 41% cree que su lugar de trabajo no brinda apoyo para lograr sus metas marcadas, por falta de equipamiento, mientras que el 52% indicó que no hay suficiente comunicación. En contraste, los factores que impulsan la productividad, los encuestados fueron factores confirmados de reconocimiento 52%, capacidad de persistencia 49% y mejor comunicación 48%. Además, entre otros resultados que mejorarán el desempeño, muestra las mejores ofertas 45%, aumentos salariales 39%, aunque el porcentaje de encuestados muestra niveles de ingresos 8% y otros muestran buenos 45%.

A nivel nacional, diversos estudios muestran la relación entre estas variables, sin embargo, no son muchas las investigaciones realizadas en centros educativos, por lo que motiva el interés de esta investigación, y es que en las instituciones educativas surgen varios problemas entre docentes porque no todos piensan igual de allí que cada docente tiene una percepción sobre la cultura y satisfacción laboral de su institución educativa donde labora todos los días en el año académico. Específicamente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco, los profesores si bien conocen su institución educativa donde se desenvuelven en el año académico respectivo, vemos que colectivamente conocen las creencias y bienestar

del lugar donde trabajan. Por ello se realiza la presente investigación para conocer la cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesores.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Enunciado general

¿Cuál es el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018?

2.2.2. Enunciados específicos

¿Qué nivel de cultura organizacional presentan los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018?

¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan los docentes de la Institución Educativa del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018?

2.3. Justificación

El desarrollo científico, la tecnología y la innovación tecnológica están adquiriendo rápidamente dimensiones nuevas y muy profundas que muestran la importancia de tener un lugar en un mundo en evolución de lo que se necesita para la fuerza y la calidad para el desarrollo. Un sistema de calidad sólido, con buen funcionamiento, es un factor fundamental para el fracaso económico, tecnológico y productivo de una organización, lo que le permitirá lograr un impacto económico, científico y social. La cultura en una organización puede facilitar u obstaculizar el cambio. Valores como la confianza, generalmente presentes en la filosofía de gestión, orientan a los empleados y su identidad, integral o fragmentaria, como miembros de la organización. De hecho, reconociendo que el entorno laboral puede influir y de hecho influye en las acciones de los empleados, la cultura organizacional suele ser más importante en el estudio del comportamiento organizacional y los resultados obtenidos.



Este estudio se da por qué los profesores generalmente si bien conocen la institución educativa donde se desenvuelven, se observa que poco conocen las creencias y bienestar del lugar donde trabajan, lo que interfiere en su nivel de satisfacción laboral. Por ello, la necesidad de tener conocimiento de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Dada la importancia de la investigación se tiene previsto que aportará aspectos teóricos a las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Coporaque. La investigación permitirá observar la realidad de la relación entre la cultura organizacional como patrones de conducta y la satisfacción laboral como ambiente satisfactorio que se da en los docentes todos los días en la Institución Educativa.

Es necesario que la institución tenga conocimiento de la labor que realizan los docentes y como esto es afectado por la cultura organizacional que es la atmosfera o ambiente organizacional donde está desarrollándose un conjunto de creencias, valores, normas que comparten todos y la satisfacción laboral que es el equilibrio que hace que la idea de ir a trabajar por la mañana nos haga sentirnos contentos, es decir que los docentes al conocer la realidad pueden mejorar su desempeño.

En el aspecto social, el compromiso de investigación permitirá mejorar los servicios educativos que brindan los docentes a los estudiantes de secundaria, además de lograr las metas del proyecto educativo nacional; a la cultura organizacional y la satisfacción laboral, para que todos puedan llegar al mejor docente. La metodología utiliza instrumentos válidos y confiables que pueden servir como soporte para futuras investigaciones si es conveniente.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

2.4.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de cultura organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral que presenta los docentes de la Institución Educativa del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe un grado de correlación positiva alta entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018

2.5.2. Hipótesis específicas

- Existe un nivel alto de cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.
- Existe un nivel alto de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio.

Cusco: es uno de los departamentos del Perú que está ubicado en la parte sureste. La capital y ciudad más densamente poblada es el famoso Cuzco. Limita al norte con los departamentos de Junín y departamento Ucayali, al este con departamento Madre de Dios, al sur con departamento Puno, al sur con departamento Arequipa y al oeste con departamento Apurímac y departamento Ayacucho. Con una superficie de 71,986 km es el cuarto departamento más grande, seguido de Loreto, Ucayali y Madre de Dios.

Su área incluye un sector de la región de los Andes en las partes central y sur de la jurisdicción, y una región de tierras bajas cubierta de selva amazónica en la parte central.

- **Superficie** : 71 986,50 km²
- **Latitud Sur** : 13° 30'45"
- **Longitud oeste** : entre meridianos 73° 59'52" y 73° 57' 45"
- **Densidad demográfica** : 16,7 hab./km².
- **Población** : Total: 1 205.527 habitantes.⁶
- **Capital del Departamento:** Cuzco (3.399 m s. n. m.)
- **Provincias** : Acomayo, Anta, Calca, Canas, Canchis, Cuzco, Chumbivilcas, Espinar, La Convención, Paruro, Paucartambo, Quispicanchi y Urubamba.
- **Distritos** : 112.

- **Clima** : Su clima es frío y seco de mayo a diciembre y lluvioso de enero a abril. La temperatura media en la capital es de 12 ° C con una máxima de 18 ° C y una mínima de unos 4 ° C más o menos. La selva amazónica es tropical

Espinar está dentro de las 13 provincias de la región de Cuzco. El nombre es un homenaje, al comandante coronel Ladislao Espinar Carrera, quien fue un héroe de la batalla durante la Guerra del Pacífico. Limita al norte con la provincia de Canas, al este con la región de Puno, al sur con la región de Arequipa y al oeste con la provincia de Chumbivilcas.

El **distrito de Coporaque** es uno de los ocho que conforman la provincia de Espinar, ubicada en el departamento de Cuzco en el Sur del Perú. Limita por el Norte con las provincias de Chumbivilcas y Canas, por el Sur con el distrito de Suyckutambo, por el Oeste con la provincia de Caylloma; y por el Este, con los distritos de Yauri y Pichigua.

La Institución Educativa Túpac Amaru, es de nivel Secundaria, con dirección en Urinsaya del Centro Poblado también de Urinsaya, del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la Región de Cusco, de la UGEL Espinar la que controla el servicio educativo, y esta última pertenece a la Gerencia Regional de Educación de Cusco.

Dándose cómo georreferencia la siguiente información adquirida a través del google maps: -14.73575,-71.63359.

3.2. Población

La población de estudio según puntualiza Hernández *et al.* (2014). Es la acumulación de los individuos que componen en el cual se estudiará los fenómenos expuestos en la investigación, así también es considerado como el universo de la investigación La población fue de 19 profesores de acuerdo al cuadro de asignación del personal de la Institución Educativa.

3.3. Muestra

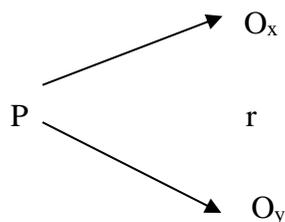
Una muestra es un subconjunto de elementos que forman parte de la población para la que se recopilan los datos que debe representar (Hernández Sampieri *et al.*, 2014). A efectos de este estudio, y como la población es accesible y manejable, se trabajará con el muestro Censal, que no es más que tomar la totalidad de la población. Por lo tanto, la muestra queda constituida por: 19 profesores de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

3.4. Método de investigación.

Esta investigación se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo, cuya definición clásica refiere a que se pretende explicar la realidad social de la cultura organizacional y la satisfacción del docente, desde una perspectiva objetiva y externa. Su propósito es indagar exactamente las mediciones e indicadores sociales con el fin de realizar una generalización de los resultados a situaciones o poblaciones amplias, bajo este método se trabaja fundamentalmente con los números, es decir, datos cuantificables (Hernández *et al.*, 2014).

Con respecto al tipo de estudio descriptivo correlacional, donde se establece que el aspecto descriptivo está relacionado, asociando la variable con el patrón predictivo para una población; Además, el objetivo era comprender el grado de correlación que existía entre las dos variables en un estudio (Hernández *et al.*, 2014). Por lo tanto, nuestra investigación fue descriptiva correlacional.

Sobre el diseño que se utiliza fue el no experimental ya que no, hubo manipulación alguna de las variables, este diseño se escoge por cuanto se pretende observar el fenómeno tal cual se da en un contexto natural para ser analizados. A continuación, se muestra el esquema propuesto para este diseño de investigación.



Donde:

- P : Población
Ox : Observación a la variable independiente
Oy : Observación a la variable dependiente
r : Correlación entre las variables

3.5. Técnicas e instrumentos

3.5.1. Técnicas

Con respecto a la técnica de la encuesta es uno de los mecanismos para realizar la recolección sobre los datos estadísticos que se investiga, también podría denominarse como un procedimiento que tiene como objetivo obtener un resultado determinado (Hernández *et al.*, 2014).

Para llevar esta investigación se usó la técnica de la encuesta definida como un instrumento de investigación descriptiva que precisa identificar a priori (independientemente de la experiencia) las preguntas a realizar, quienes tienen el ejemplo de una muestra de la población, determinan las respuestas y determinan el método utilizado para obtener la información que se obtuvo (Hernández *et al.*, 2014).

3.5.2. Instrumentos.

Con respecto al instrumento cuestionario definido como un conjunto de preguntas cortas y largas que nos permiten recopilar datos estadísticos sobre variables de investigación (Hernández *et al.*, 2014). En la investigación apliqué los cuestionarios siguientes:

- Cuestionario para la cultura organizacional
- Cuestionario para la satisfacción laboral

3.5.3. Plan de recolección de datos.

El plan de la recolección de los datos de la siguiente manera se realizó:

- Se solicitó permiso al director de la Institución Educativa en donde se realizó la investigación
- Se coordinó con los docentes para hacer la encuesta
- Se aplicó los instrumentos para recolectar datos para la investigación
- Se recopiló ordenadamente la información recolectada.

3.5.4. Plan de tratamiento de datos.

En el tratamiento de datos se requiere presentación acerca de los resultados si es necesario elaborar las tablas y figuras por frecuencia y porcentaje con sus respectivas interpretaciones para una mejor interpretación (Valderrama, 2016).

El propósito principal de esta investigación fue determinar el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral entre docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Coporaque, provincia de Espinar, región Cusco 2018, cuya población de 19 docentes de nivel primaria según tarea del personal de la Institución Educativa, se aplicó el cuestionario de dos variables de estudio, registrando los datos analizados de la siguiente manera

a) Tablas

- Uso del SSPS versión 26
- Presentación de las tablas con frecuencias y porcentajes

b) Figuras

- Uso del programa de SSPS versión 26
- Presentación de las tablas y los gráficos es con barras
- Presentación de los graficas cada alternativa diferenciando en colores

c) Interpretación

- Se describen resultados obtenidos en la tabla de menor a mayor por frecuencias
- Se resaltan resultados mayor frecuencia de la figura

En este estudio cuantitativo se utilizó estadística descriptiva e inferencial para el tratamiento del análisis de la información, donde se codificó y tabuló el análisis de los datos recolectados, asignándose valores a los indicadores, que luego fueron considerados estadísticos.

En lugar del proceso anterior, se utilizaron estadísticas descriptivas para ayudar a crear relaciones entre los datos utilizando una tabla de frecuencias construida con una matriz en la que se registraron las interacciones y frecuencias de diferentes dimensiones. Descriptivo, como se describió anteriormente, es cómo se presentan los datos. Permite la observación fácil y rápida de las características de los datos de una variable.

3.6. Descripción detallada de métodos por objetivo específicos

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de cultura organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

Para alcanzar este objetivo fue necesario aplicar el cuestionario de Cultura organizacional a los 19 docentes objeto de estudio, siguiendo el proceso general de solicitud de permiso frente a la dirección de la institución. Posterior a ello, se reunió al personal docente entregándoles la encuesta y explicándoles el propósito de la misma y como debe ser respondida.

Luego los datos fueron, tabulados, codificados y presentándolos en tablas y figuras para su mejor comprensión y entendimientos, analizándolas estadísticamente.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de satisfacción laboral que presenta los docentes de la Institución Educativa del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

Para alcanzar este objetivo fue necesario aplicar el Cuestionario de Satisfacción docente a la población objeto de estudio, siguiendo el proceso general de solicitud de permiso frente a la dirección de la institución. Posterior a ello, se reunió al personal docente entregándoles la encuesta y explicándoles el propósito de la misma y como debe ser respondida.

Luego los datos fueron, tabulados, codificados y presentándolos en tablas y figuras para su mejor comprensión y entendimientos, analizándolas estadísticamente.

3.6.1 Diseño estadístico empleado

Como diseño estadístico utilizado para contrastar la hipótesis, utilizando estadística inferencial, se aplicaron correlaciones de Pearson a valores mayores a 0.50, convirtiéndose en un índice que podría usarse para medir el grado relacional de dos variables siempre que ambas fueran calculadas, se utilizó el Programa de Estadística Spss v.26. Cabe señalar que se ha acordado el plan de investigación propuesto para el análisis de la investigación plantado en la formulación del proyecto de tesis, por lo que no hay variación con la planificación.

La asociación entre dos variables cuantitativas requiere habitualmente la utilización del coeficiente de correlación r de Person siendo su información la siguiente:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x*y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{3(178) - (19)(19)}{\sqrt{3(169) - (19)^2} \cdot \sqrt{3(189) - (19)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{534 - 361}{\sqrt{507 - 361} \cdot \sqrt{567 - 361}}$$

$$r_{xy} = \frac{173}{\sqrt{146} \cdot \sqrt{206}}$$

$$r_{xy} = \frac{173}{12.08 \cdot 14.35}$$

$$r_{xy} = \frac{173}{173.34} = 0.99$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados

La presente investigación descriptiva correlacional titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018”, tienes los siguientes resultados:

4.1.1. Resultados de la Cultura Organizacional

Tabla 1

Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas

Alternativas	F	%
1. Nunca	3	15
2. Algunas veces	6	32
3. Siempre	10	53
Total	19	100

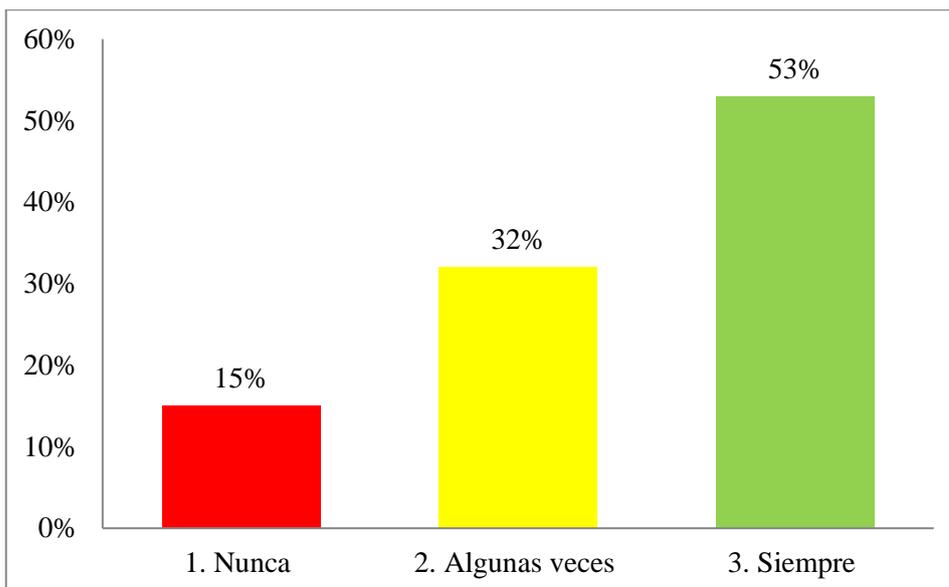


Figura 1. Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas

De la tabla y figura anterior referida a Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas, se observó sobre las alternativas los siguientes resultados: Nunca un 15%, luego Alguna Veces con 32% y Siempre el 53%.

Los resultados muestran la tendencia de los docentes entrevistados a compartir siempre sus experiencias pedagógicas con los colegas, en función de ello, Flórez (2017) establece que la experiencia pedagógica “es del conocimiento adquirido por un sujeto, luego de haber sentido, sufrido y realizado algo para obtenerla, por lo tanto, es un conocimiento obtenido de forma individual, que puede ser compartido o transferido a otro sujeto. Asimismo, estos resultados se constata con lo señalado por Guerra, (2013) quien afirma que el compartir la experiencia pedagógica consistirá en presentar y relatar un hecho, acontecimiento o historia, transmitiendo dentro del contexto, una actividad o práctica realizada específicamente al profesorado, pero también puede ser compartida con el alumnado, la familia o institución en general, por lo tanto, dentro de este proceso de compartir enseñanza se da un escenario, un protagonista y un hilo narrativo.

Tabla 2

Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	4	21
3. Siempre	13	68
Total	19	100

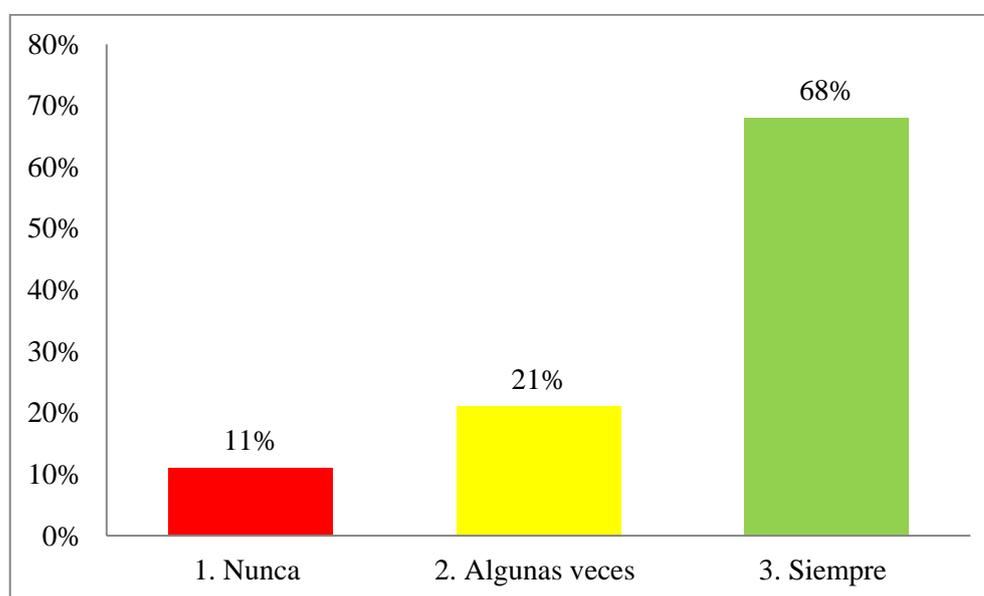


Figura 2. Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución

De la tabla y figura, sobre si Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 21% y Siempre el 68%.

Los resultados muestran que los profesores si tienen objetivos claros que desean lograr al culminar el año académico. Al respecto, Muchinsky, (2002), el objetivo de cualquier institución es lograr la estabilidad creciendo y adaptándose a la realidad del entorno en el que se desenvuelve, como todos los organismos que realizan tal acción para sobrevivir, por lo tanto (Cruz, 2016) menciona que los docentes de la institución deben buscar el logro de los objetivos planteados, el cual, no dependerá solamente de la autodisciplina sino de elementos motivacionales que tengan para lograrlo además de otros aspectos, ya

que, no sólo es necesario estar motivado, pero si es el primer paso para lograr los propósitos de la institución. Y en esta investigación se tiene muy claro que los docentes sí tienen la certeza de cumplir los objetivos que se proponen en beneficio de toda la comunidad educativa.

Tabla 3

Cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución

Alternativas	F	%
1. Nunca	4	21
2. Algunas veces	4	21
3. Siempre	11	58
Total	19	100

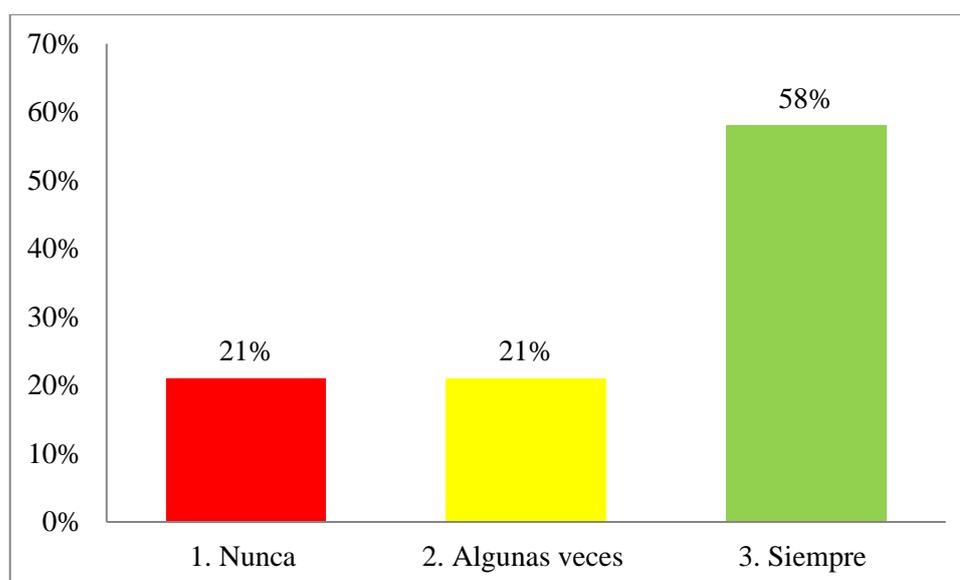


Figura 3. Cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución

De la tabla y figura, sobre si Cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 21%, luego Alguna Veces con 21% y Siempre el 58%. Los resultados anteriores evidencian que los docentes siempre cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución, sobre ello, (Corimayhua, 2019), afirma que la función docente son aquellas labores de carácter profesional que involucran llevar a cabo procedimientos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, sobre el diagnóstico, planeación, ejecución y control de los procesos, considerando los resultados y el realizar otras actividades educativas en función de las normativas establecidas.

Adicional a ello, Robbins, (2004) indican la importancia de los reglamentos internos como herramientas de gestión a fin de regularizar la organización y ejecución completa e integral de la institución educativa. Dentro de los reglamentos se determinan las responsabilidades y labores que deben realizar todos los que integran a la comunidad educativa, indicando los derechos y deberes que promuevan una convivencia escolar inclusiva.

Tomando en cuenta estos dos aspectos cabe mencionar que Gonzales hace énfasis en la función docente que desempeñan los docentes mientras que Robbins y De censo va mucho más allá de la función docente él se centra en la gestión pedagógica cómo tarea indispensable para el crecimiento de la I.E. de tal manera que alcance el éxito propuesto en la misión y visión.

Tabla 4

Logra cumplir con la misión y visión de la institución

Alternativas	F	%
1. Nunca	1	5
2. Algunas veces	6	32
3. Siempre	12	63
Total	19	100

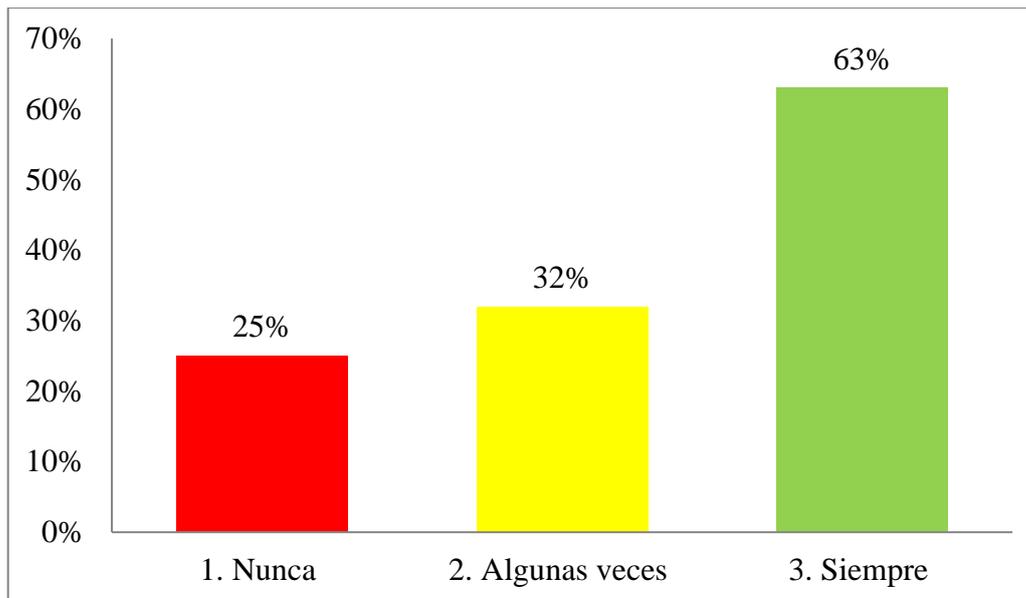


Figura 4. Logra cumplir con la misión y visión de la institución

De la tabla y figura, sobre si logra cumplir con la misión y visión de la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 25%, luego Alguna Veces con 32% y Siempre el 63%. Cabe resaltar que para Gómez *et al.* (2014), “La misión, visión y valores de una institución educativa podrá determinar el camino a seguir de la misma, lo que desea lograr en un futuro y los medios que empleará para alcanzar sus objetivos. A través de estos tres aspectos se establece la identidad de una institución, resumiendo sus servicios, productos y el futuro que quiere lograr”

Los resultados muestran que los docentes identifican el ideal de la institución como el camino educativo y la disposición a seguir como parte responsable de su labor. Así también asumen la ejecución de la visión en beneficio de la comunidad educativa. Sobre ello Münch y Ricalde (2011), indica que la visión se establecerá para controlar, guiar y alentar a la institución para lograr la situación que desea, está debe ser compartida, factible y responder a las necesidades sociales del entorno. A través de la visión se describe la aspiración de la organización relacionada con su contexto determinando. La visión de la institución es el aspecto motivacional que establecerá la guía de las acciones realizadas, a través de la visión se presenta el ideal de futuro y como la misma funcionará de forma exitosa. Por lo tanto, la visión y la misión serán necesarias para mantenerse dentro del ámbito educativo, esta investigación demuestra que los docentes de la mencionada I.E. se esfuerzan por cumplir con la misión y visión que se proponen.

Tabla 5

Están organizados en equipos de trabajo para hacer actividades

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	10
2. Algunas veces	6	32
3. Siempre	11	58
Total	19	100

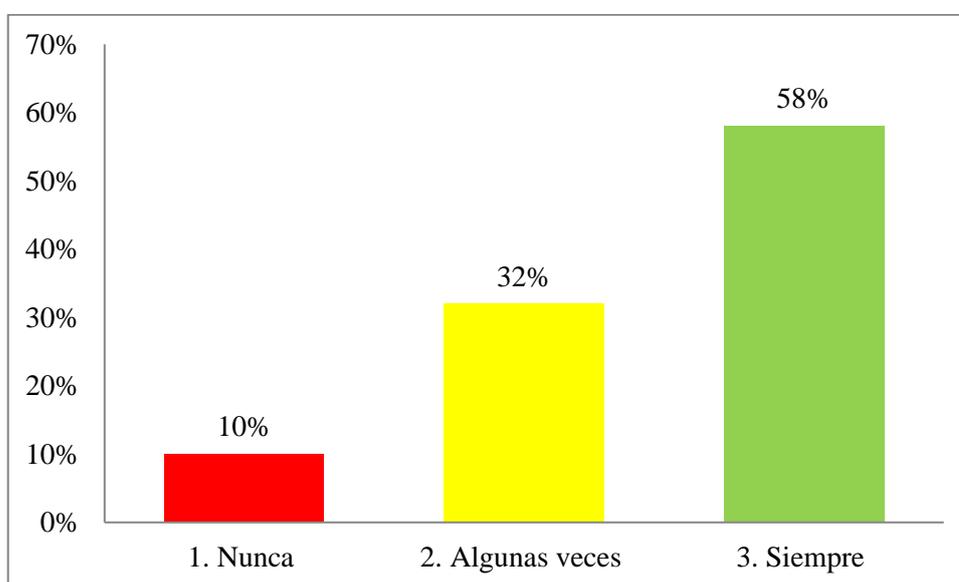


Figura 5. Están organizados en equipos de trabajo para hacer actividades

De la tabla y figura, sobre los ítems si están organizados en equipos de trabajo para hacer actividades, se observa lo siguiente: Nunca un 10%, luego Alguna Veces con 32% y Siempre el 58%. Los resultados muestran una inclinación de los docentes a trabajar en equipo, es decir, se conforma a un conjunto de profesores con capacidades complementarias para realizar una tarea para alcanzar resultados comunes. Esto es de gran relevancia pues, como indican Gibson et al., (2001), El equipo de docentes se conforma por un grupo de profesores que poseen habilidades complementarias para llevar a cabo una tarea, logrando resultados en común. La importancia del equipo de trabajo es conformar un grupo de profesionales que permitan el logro de los objetivos en común. Para que una empresa u organización obtenga resultados de trabajo satisfactorios, debe

lograrse el esfuerzo integrado y coordinado de ahí que se plantea el trabajo en grupo para la eficiencia y eficacia que se requiere en toda organización.

Asimismo, los resultados de la investigación favorable a la conformación de equipos de trabajo se relacionan con lo indicado por Lopez, (2012), quién señala que el trabajar en equipo es todo un procedimiento complejo y sofisticado, dónde deben conocerse elementos importantes como: el número de participantes, la decisión de las labores, el nivel de homogeneidad, el rol del docente y la manera de evaluar los aprendizajes de manera que exista un intercambio en el trabajo en equipo, llevada a cabo por una cuidadosa planificación.

Tabla 6

Tiene lealtad con la institución por su trabajo

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	3	15
3. Siempre	14	74
Total	19	100

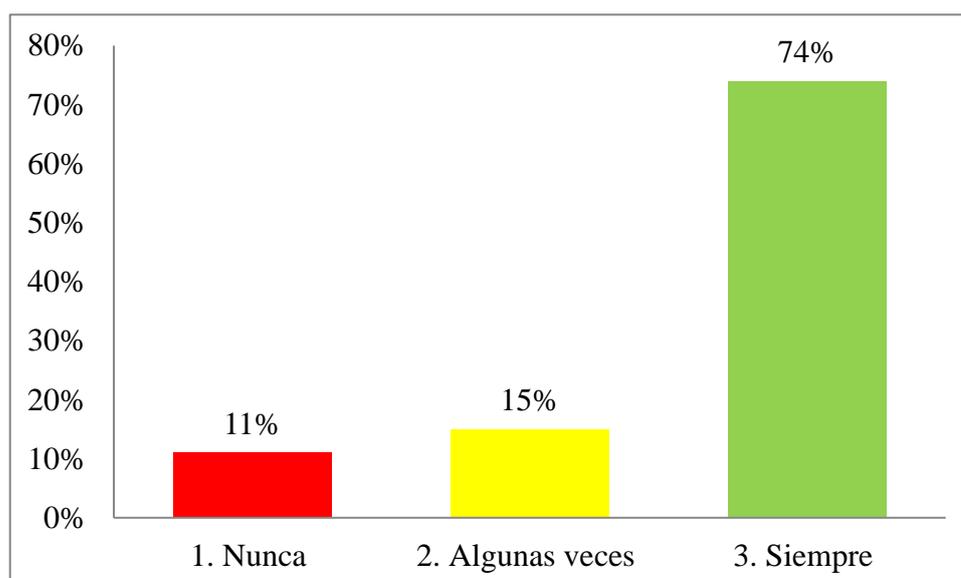


Figura 6. Tiene lealtad con la institución por su trabajo

De la tabla y figura, sobre si Tiene lealtad con la institución por su trabajo, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Algunas Veces con 15% y Siempre el 74%. Los resultados señalan y evidencian que un importante porcentaje de docentes son leales, sobre ello, Vásquez et al., (2021), indica que la lealtad docente se reviste del carácter de ser leal, expresando un sentimiento de fidelidad y respeto hacia la institución educativa, además, de los principios morales y el compromiso frente a su labor.

De igual forma estos resultados de la investigación sustentan lo señalado por (Corimayhua , 2019), quien señala que la lealtad se da en relación a aspectos importantes como los amigos, la familia, la patria y el trabajo. El ser leal establece el comportamiento del individuo. Dentro de las instituciones educativas se pretende contar con la lealtad de los trabajadores hacia la institución.

Tabla 7

Se siente comprometido con su trabajo en la institución

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	2	11
3. Siempre	15	78
Total	19	100

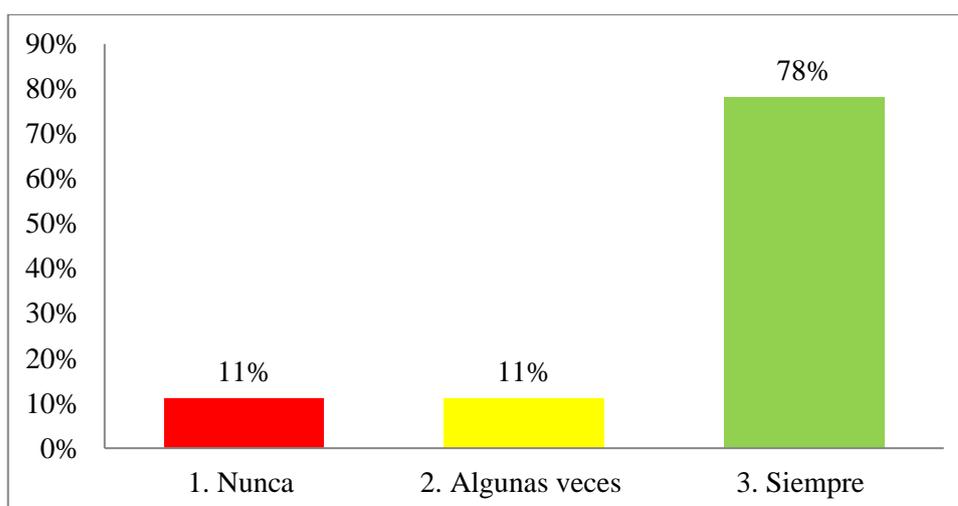


Figura 7. Se siente comprometido con su trabajo en la institución

De la tabla y figura, sobre si Se siente comprometido con su trabajo en la institución, se observa que: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 11% y Siempre el 78%. Los docentes objeto de estudio tienen altos niveles de compromisos, es decir, tienen la capacidad que tiene como ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo pedagógico dentro de la institución educativa. Esto se sustenta en lo indicado por Robbins (2004), el compromiso del docente se observa a través de su comportamiento, cumpliendo sus obligaciones y logrando los objetivos propuestos tanto a nivel individual como a nivel institucional. Por lo tanto, el docente comprometido vive, planea y actúa acertadamente para lograr alcanzar sus proyectos.

De igual forma, para Cernas *et al.* (2018), el contexto educativo actual ubica al docente como el responsable operativo de las disposiciones que favorecerán el proceso de cambio educativo, no obstante, sobre la base del enfoque que visualiza el compromiso del docente y sus dimensiones, se hace posible analizar desde una visión integral, que el docente es el actor protagónico donde el compromiso es el impulsador de la profesionalidad y de los procesos identitarios que otorgarán propósito, acción, implicación y sentido a las transformaciones requeridas.

Tabla 8

Tiene confianza mutua con sus colegas en la institución

Alternativas	F	%
1. Nunca	4	21
2. Algunas veces	4	21
3. Siempre	11	58
Total	19	100

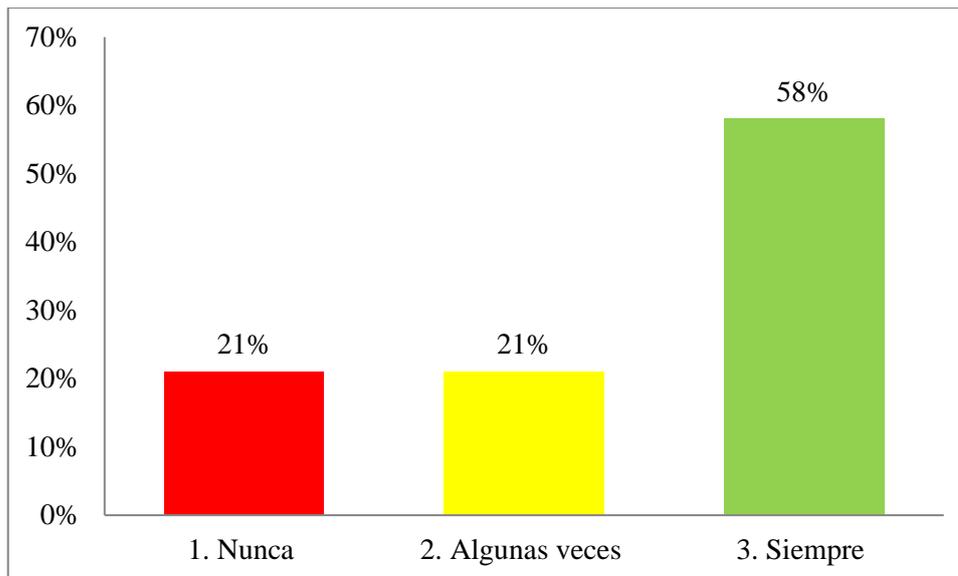


Figura 8. Tiene confianza mutua con sus colegas en la institución

De la tabla y figura, sobre si Tiene confianza mutua con sus colegas en la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 21%, luego Alguna Veces con 21% y Siempre el 58%. De acuerdo a los resultados de la investigación, existen altos niveles de confianza entre los docentes de la institución, es decir, se fían porque cuentan con suficientes elementos de esta responsabilidad compartida que es la educación de los estudiantes en las aulas de la institución. A partir de ello, se toma lo indicado por (Robbins y Judge, 2013). La confianza de los docentes está referida a opiniones positivas en la que un grupo de personas se comporta correctamente frente a una situación determinada. La confianza brinda la seguridad de que el grupo en donde nos desenvolvemos actuará adecuadamente, es una cualidad propia de los humanos, pues, aunque los animales la posean es de forma instintiva, los humanos confían conscientemente.

Adicional a ello, Arboleda (2017), al respecto indica que la confianza es la base de las relaciones de los grupos humanos, de allí que sea un pilar de la cultura, que debe existir entre los pueblos, propiciando la resolución de contradicciones y el diálogo. La confianza es importante dentro del aspecto educativo, pues se centrará en identificar los elementos que conforma la construcción de la confianza, las vivencias y percepciones que tienen sobre los actores que intervienen en este proceso como son los directores, docentes, estudiantes y apoderados. Al respecto el tema de la confianza es visto para Robbins y Judge como un tema de actitud positiva y para Arboleda manifiesta de manera general que la confianza conforma la base de las organizaciones sociales lo que se menciona en

esta investigación es que se alcanzó un alto grado de confianza que hace suponer un buen clima y organización en la institución.

Tabla 9

Esta dispuesto a emprender nuevos desafíos en la institución

Alternativas	F	%
1. Nunca	5	26
2. Algunas veces	2	11
3. Siempre	12	63
Total	19	100

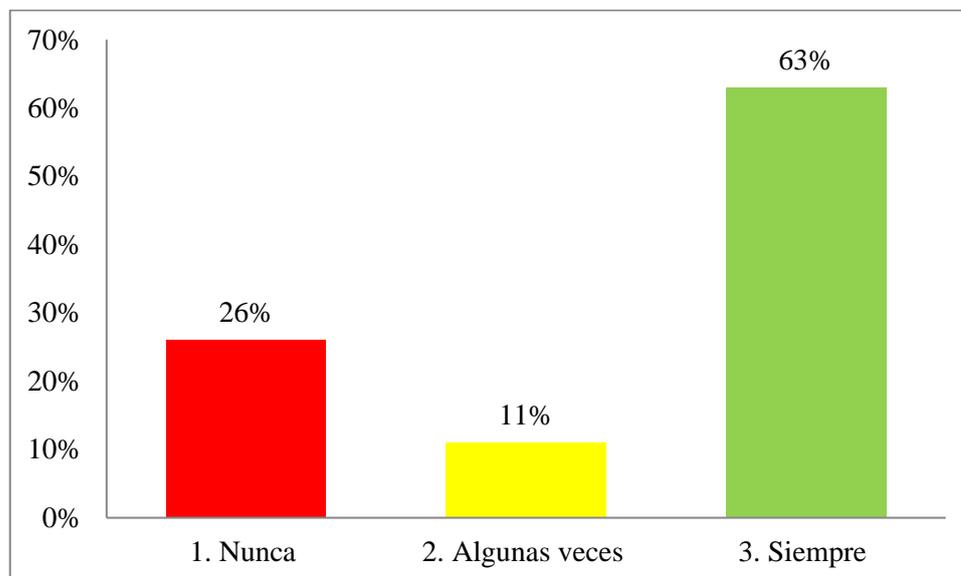


Figura 9. Esta dispuesto a emprender nuevos desafíos en la institución

De la tabla y figura, sobre si esta dispuesto a emprender nuevos desafíos en la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 26%, luego Alguna Veces con 11% y Siempre el 63%. Los resultados muestran que los docentes están dispuestos a enfrentar retos y desafíos, al principio de su labor los profesores siempre empiezan a hacer actividades pedagógicas determinadas, en especial cuando exige esfuerzo de trabajo con los estudiantes en las aulas. Tales resultados se sustentan en lo señalado por Zelada , (2015), quien señala que el emprender nuevos desafíos resulta una labor de docentes valientes, quienes están dispuestos a realizar riesgos inteligentes con audacia, creatividad y pasión para lograr una

transformación y hacer que se logren los objetivos. Adicional a ello, (García Rubiano y Forero Aponte, 2014), indican que la idea de emprender desde la educación tiene como propósito que los maestros y docentes presenten una mejor capacidad de resolución de problema, creatividad e iniciativa, desempeñando un rol protagónico en la construcción de su propio conocimiento y del proyecto de vida como seres sociales e individuales.

Tabla 10

Desea permanecer en la institución porque se siente cómodo como se trabaja

Alternativas	F	%
1. Nunca	3	16
2. Algunas veces	3	16
3. Siempre	13	68
Total	19	100

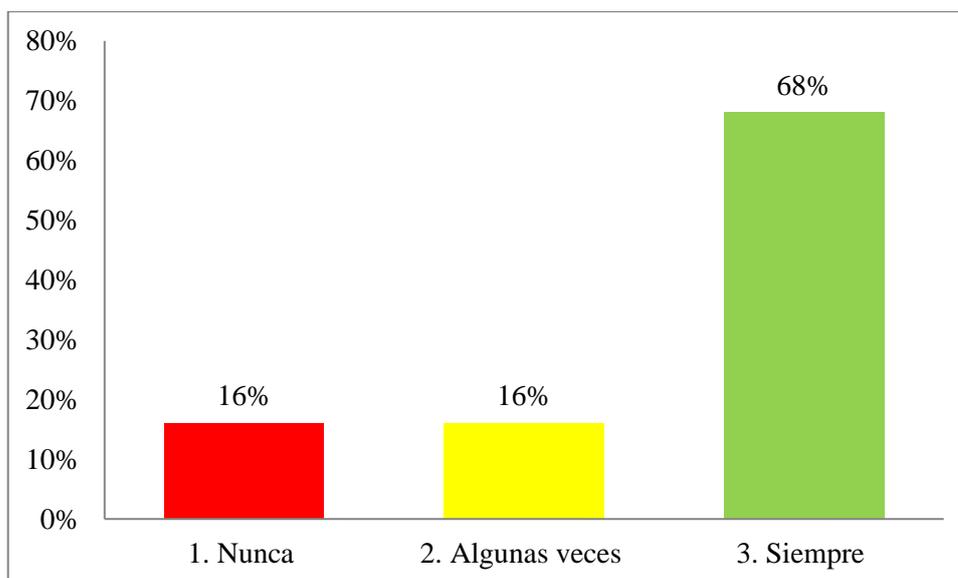


Figura 10. Desea permanecer en la institución porque se siente cómodo como se trabaja

De la tabla y figura, sobre Desea permanecer en la institución porque se siente cómodo como se trabaja, se observa lo siguiente: Nunca un 16%, luego Alguna Veces con 16% y Siempre el 68%. Los resultados indican que un importante número de docentes desea permanecer en la institución, sobre ello, Schein (1984), Permanecer para los docentes es mantenerse y quedarse por un prolongado periodo de tiempo en institución educativa, ya

que, se sienten a gusto por el clima organizacional en el que se desenvuelven, por lo tanto, están motivados a cumplir su labor así también los docentes se sienten más identificados con la estructura de su centro de trabajo conocen los beneficios y algunas dificultades es más conocen de cerca a los estudiantes quienes son los directamente beneficiados.

En función de ello, Gómez et al., (2014), indica que la motivación laboral es la clave para mejorar la productividad y el trabajo en equipo, así también, en la labor que cumplen, identificándose con los valores institucionales, es necesario considerarlo como un elemento relevante dentro de la institución educativa, dando el máximo por ella. Dados estos dos puntos de vista uno haciendo referencia a la permanencia y otro a la motivación se puede concluir que la motivación es parte de la permanencia que hace que los docentes elijan quedarse un año más en determinadas instituciones educativas.

Tabla 11

Variable 1 Nivel de cultura organizacional

Nivel	F	%
1. Bajo	3	16
2. Regular	4	21
3. Alto	12	63
Total	19	100

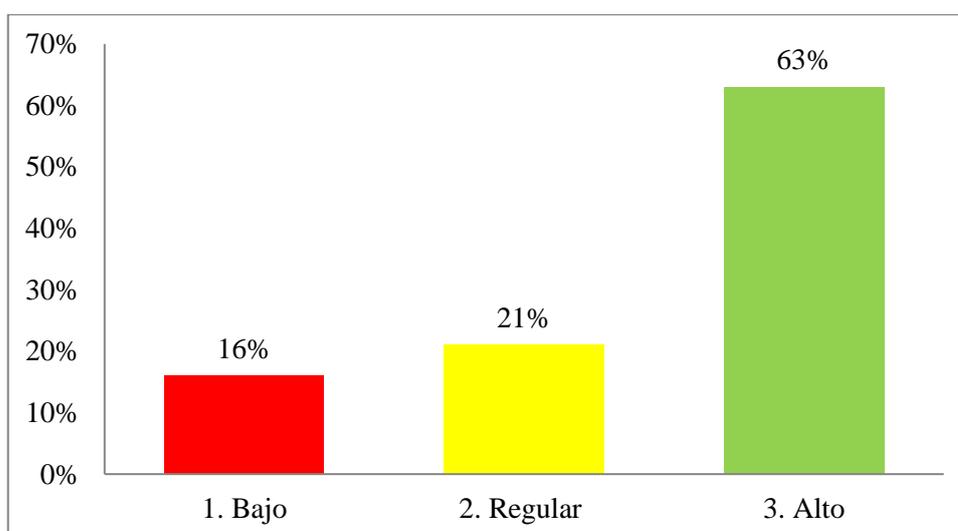


Figura 11. Nivel de cultura organizacional

De la tabla y figura Nivel de cultura organizacional, se observa lo siguiente: Bajo un 16%, luego Regular con 21% y Alto el 63%. Tenemos que un 63% de los docentes están en un nivel alto en cuanto a cultura organizacional porque tienen y comparten un conjunto de creencias, misión, visión, valores, normas y tradiciones. Sobre ello, se da a conocer que la cultura organizacional es uno de los aspectos más importantes de la institución, está también se le denomina ambiente o atmósfera, definida por una serie de normas, creencias y valores compartidos entre todos (Lino, 2017). Al respecto, Newstrom, (2011) señala que es un modelo de presunciones básicas descubiertas, inventadas o desarrolladas por una serie de personas para adquirir las capacidades necesarias y enfrentarse a los problemas adaptativos de integración interna, ejerciendo una influencia suficiente para ser válidas y transmitidas a otros miembros que vayan ingresando la organización. En consecuencia, se le considera a la cultura organizacional como un paradigma listo a ser imitable y adaptado por sus integrantes.

4.1.2. Resultados de satisfacción laboral

Tabla 12

Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	5	26
3. Siempre	12	63
Total	19	100

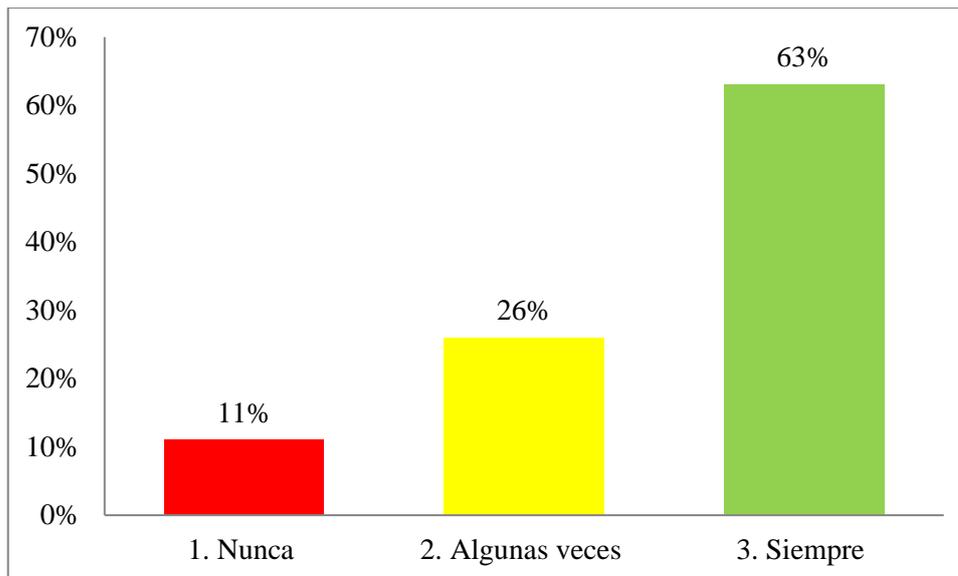


Figura 12. Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes

De la tabla y figura, Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 26% y Siempre el 63%. Sobre ello, Jimenez (2018), indica que resulta de gran relevancia que los docentes plantean un método didáctico pues supone una forma concreta de enseñar, indicando las herramientas y el camino que se utilizarán para transmitir los procesos, contenidos y principios al estudiante, cumpliendo así con el objetivo curricular propuesto por el profesor. En mi opinión al respecto se habla de nuevas metodologías innovadoras, pero no de obligaciones cada docente enseña de acuerdo a la metodología que adopte siempre y cuando traiga buenos resultados.

Estos resultados de la investigación muestran que los profesores sienten satisfacción de utilizar metodologías que permitan a los estudiantes adquirir sus propios aprendizajes de las distintas áreas curriculares. Para Vásquez (2012) Los docentes que aplican métodos de enseñanza presentan una forma concreta de realizar el proceso educativo, aplicando herramientas para presentar el contenido y que sea de fácil aprendizaje para los estudiantes, propiciando de esta manera un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto para el docente como para los estudiantes.

Tabla 13

Logra culminar la programación curricular de las áreas curriculares

Alternativas	F	%
1. Nunca	1	5
2. Algunas veces	7	37
3. Siempre	11	58
Total	19	100

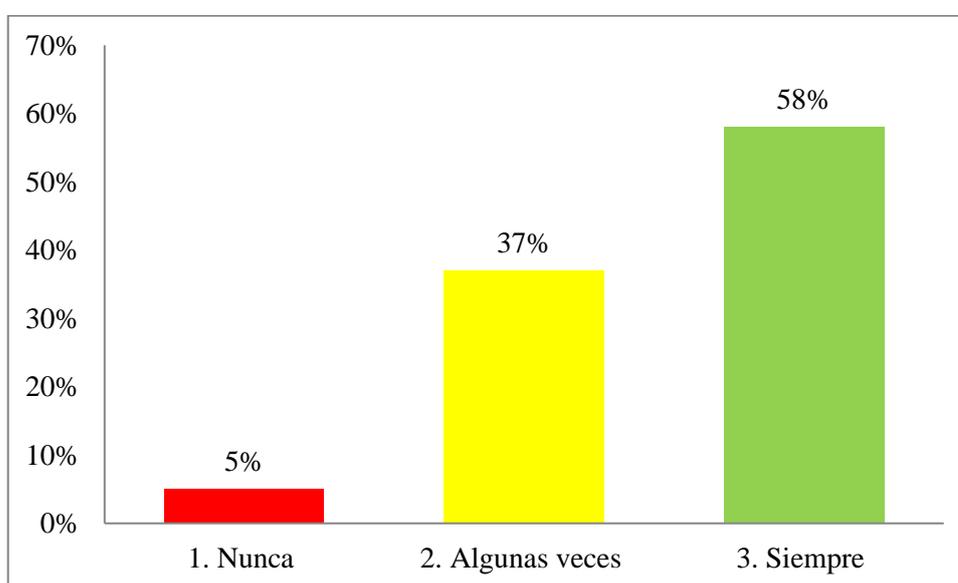


Figura 13. Logra culminar la programación curricular de las áreas curriculares

De la tabla y figura, logra culminar la programación curricular de las áreas curriculares, se observa lo siguiente: Nunca un 5%, luego Alguna Veces con 37% y Siempre el 58%. Sobre ello, cabe mencionar que la programación curricular se determina consecutiva y ordenadamente con la finalidad de tener un horizonte claro respecto al avance en la elaboración de trabajos educativos; esta programación curricular debe presentar las condiciones necesarias acordes con los métodos utilizados que encaminan a organizar el proceso pedagógico (Corimayhua , 2019).

Los resultados muestran que el profesor al finalizar el año logra cumplir con lo que se propuso al inicio de año con la institución y estudiantes. Asimismo, Münch y Ricalde

(2011), la programación curricular de cada modalidad o nivel educativo, contiene las competencias, capacidades y desempeños a cumplir que son los marcos que proporcionan los elementos teóricos y metodológicos orientados al proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, debe existir una vinculación entre las competencias y los estándares de aprendizaje y de acuerdo a los niveles de progresión y las capacidades descritas grado a grado. Es importante cumplir con los criterios que propone el Currículo Nacional garantizando así una educación eficiente y eficaz hecha para la vida.

Tabla 14

Planifica el desarrollo de los contenidos de las áreas curriculares

Alternativas	F	%
1. Nunca	1	5
2. Algunas veces	4	21
3. Siempre	14	74
Total	19	100

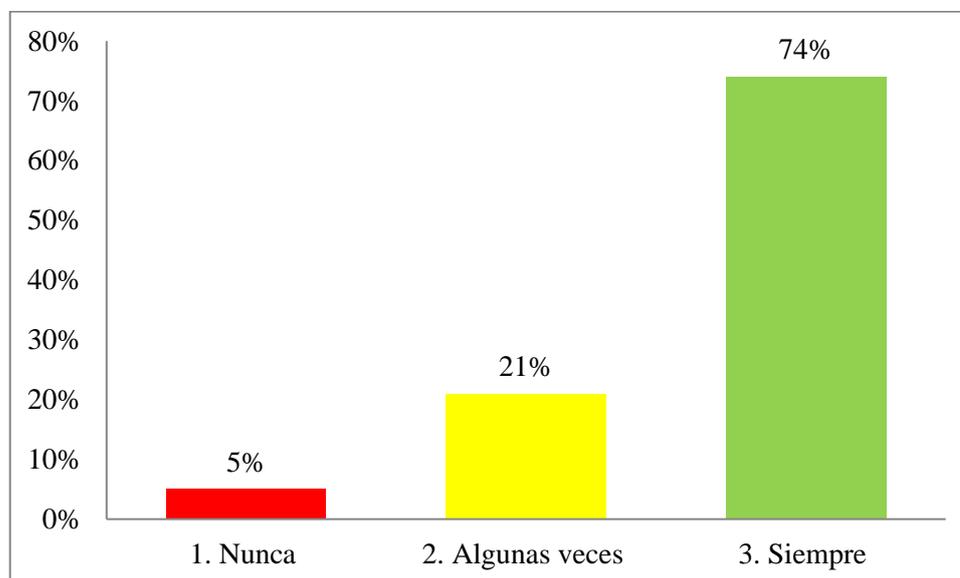


Figura 14. Planifica el desarrollo de los contenidos de las áreas curriculares

De la tabla y figura, Planifica el desarrollo de los contenidos de las áreas curriculares, se observa lo siguiente: Nunca un 5%, luego Algunas Veces con 21% y Siempre el 74%. Los resultados muestran que los profesores al planificar su trabajo dosifican el desarrollo de los contenidos de cada área curricular para que los estudiantes vayan adquiriendo aprendizajes por sí mismos. Al respecto de la planificación de contenidos es un aspecto básico en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, presentando las diversas maneras y estrategias que pueden emplearse para traspasar el contenido (Cernas Ortiz et al., 2018),. Cabe mencionar que actualmente la planificación involucra experiencias de aprendizaje que engloben el total de las áreas para su correcto desarrollo al ser tomadas como un aspecto que unifica todo.

De igual forma, la MINEDU (2014) reafirma estos resultados al señalar que la programación curricular es un acto organizado, decidido y anticipado de presentar los cursos de forma variada y flexible, propiciando aprendizajes determinados a los estudiantes, considerando para ello el contexto de las capacidades, naturaleza, actitudes y diferencias de los aprendizajes fundamentales y las capacidades y competencias a lograr además de las exigencias y posibilidades propuesta por las estrategias didáctica pedagógica y los enfoques de cada caso.

Tabla 15

Coordina reuniones con los colegas para realizar actividades programadas

Alternativas	F	%
1. Nunca	3	15
2. Algunas veces	6	32
3. Siempre	12	63
Total	19	100

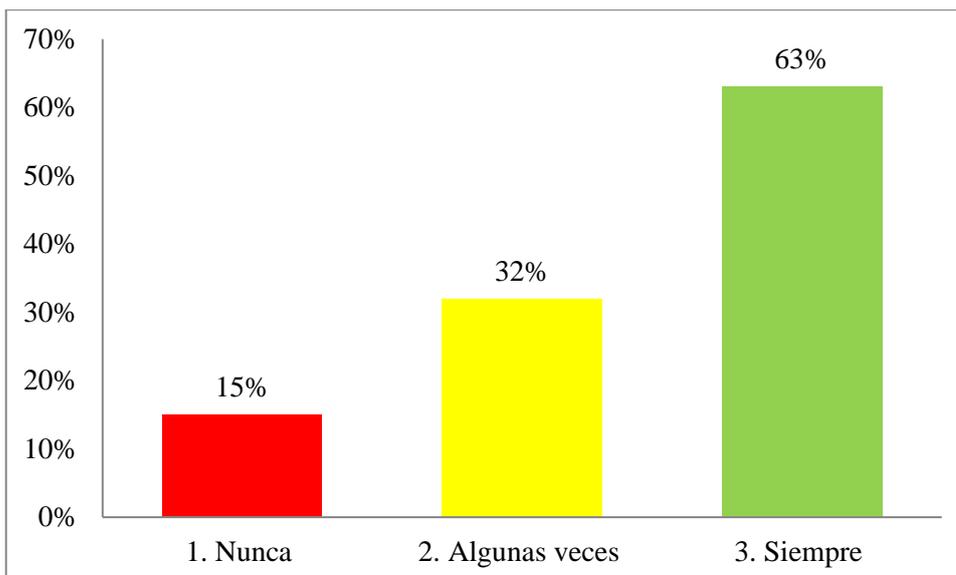


Figura 15. Coordina reuniones con los colegas para realizar actividades programadas

De la tabla y figura, sobre si Coordina reuniones con los colegas para realizar actividades programadas, se observa lo siguiente: Nunca un 15%, luego Alguna Veces con 32% y Siempre el 63%. Los resultados evidencian que los profesores tienen reuniones de trabajo siempre en la institución para cumplir o mejorar el proceso de aprendizaje con los estudiantes. Sobre ello, Lino, (2017), manifiesta que las reuniones docentes parten de una convocatoria, las mismas tienen un objetivo preciso y una información previa a proporcionar (en algunas instituciones educativas se denominan horas colegiadas donde los docentes comparten sus experiencias de enseñanza-aprendizaje). El preparar una reunión requiere de presentar documentos y materiales que propicien el encuentro entre los docentes, de manera que se cumplan las actividades programadas. De igual forma, Corimayhua, (2019), señala que los docentes coordinan una reunión para propiciar un proceso comunicativo, organizado a través del diálogo, de manera que se garantice un adecuado desarrollo de los objetivos propuestos (se mencionan las reuniones generales de carácter social aquí se pueden tratar temas como los de la jornada de reflexión).

Tabla 16

Compagina la actividad docente con la preparación de clases

Alternativas	F	%
1. Nunca	4	21
2. Algunas veces	2	11
3. Siempre	13	68
Total	19	100

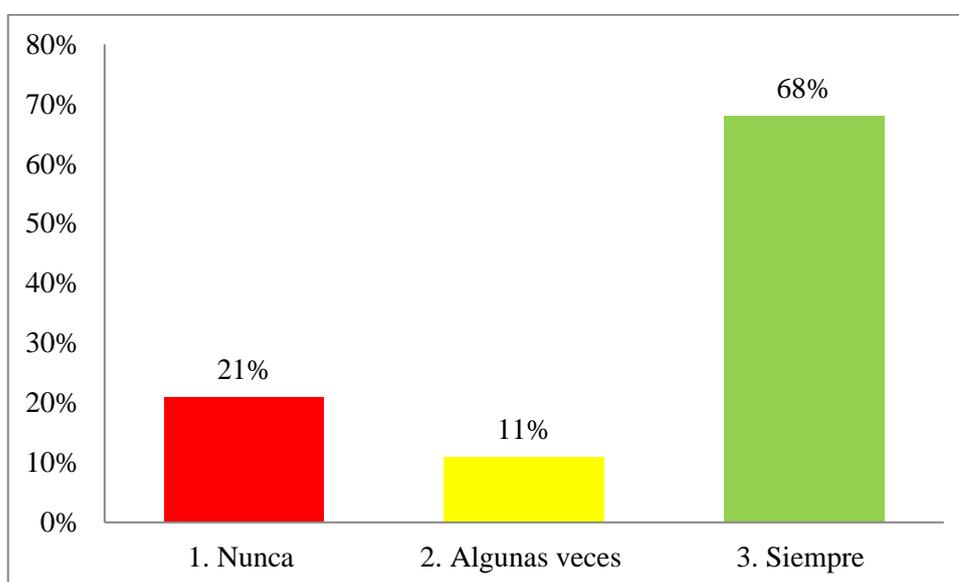


Figura 16. Compagina la actividad docente con la preparación de clases

De la tabla y figura, sobre si Compagina la actividad docente con la preparación de clases, se observa lo siguiente: Nunca un 21%, luego Alguna Veces con 11% y Siempre el 68%. Los resultados obtenidos muestran que los profesores todos los días de la semana compagan la preparación de clases con la actividad docentes. En función de ello cabe mencionar que para lograr una actividad docente eficaz el profesor requiera coordinar la preparación de las clases de una forma cómoda y sencilla, utilizando una serie de secuencias didácticas de acuerdo al tema, considerando el contexto de los estudiantes a través de herramientas que incorporan en su lugar de trabajo pedagógico (Madrazo , 2015)

Por otra parte, Coaquira (2016) manifiesta que los requerimientos de desarrollo propician la búsqueda y experimentación de nuevas maneras de llevar a cabo la práctica docente,

teniendo como eje principal el proceso de enseñanza aprendizaje basándose en el estudiante, procurando que sea mucho más significativo para esto y aportando valores éticos y morales, que incorporen los pilares fundamentales de la educación.

Tabla 17

En aula donde labora tiene iluminación y ventilación

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	2	11
3. Siempre	15	78
Total	19	100

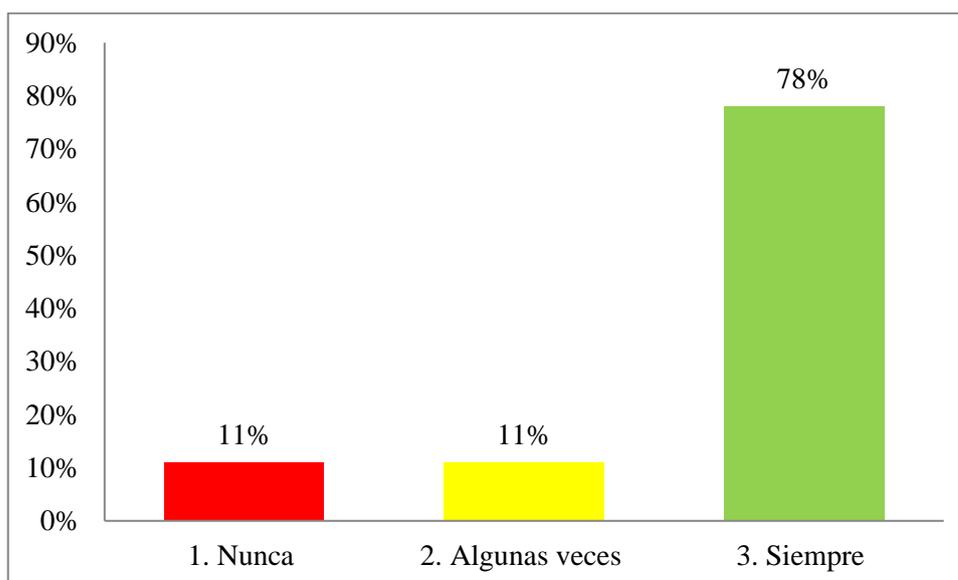


Figura 17. En aula donde labora tiene iluminación y ventilación

De la tabla y figura, sobre si En aula donde labora tiene iluminación y ventilación, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 11% y Siempre el 78%. Los resultados tienen una tendencia positiva que siempre se cuenta con la iluminación y ventilación necesaria para las sesiones de clases. Sobre este resultado, (Arboleda , 2017), es necesario que el espacio donde se propicia el proceso de enseñanza-aprendizaje contenga las mesas ubicadas correctamente de acuerdo a la iluminación, para evitar el deslumbramiento y que la luz solar este proyectada en la superficie de trabajo de los

estudiantes, complementándose con el uso de cortinas y persianas que eviten la radiación solar directa. Al respecto cabe mencionar que son pocas las instituciones educativas que cuentan con lo necesario para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, en esta investigación se da a conocer que en esta institución sí se cuenta con lo necesario en cuanto a condiciones educativas.

Con respecto a la instalación del alumbrado sobre el pizarrón las lámparas deberán ser puestas en luminarias, ocultando la visión directa de las mismas, además de emplear colores claros en las paredes. Basado en este resultado, se hace mención de lo indicado por (Rodríguez y Paredes, 2005). señalando que sobre las aulas del docente requiere emplearse lámparas fluorescentes para lograr un equilibrio del consumo eficiente. La complejidad de la iluminación puede transformarse dependiendo del contexto en donde se suscite el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que repercutirá positivamente en el mismo.

Tabla 18

Los recursos didácticos disponibles de la institución son suficientes

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	3	15
3. Siempre	14	74
Total	19	100

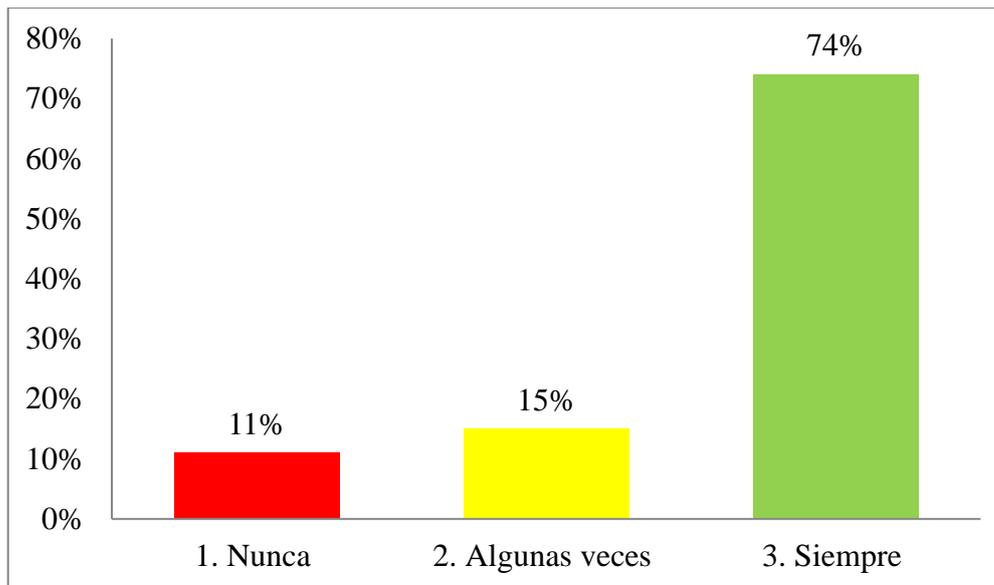


Figura 18. Los recursos didácticos disponibles de la institución son suficientes

De la tabla y figura, Los recursos didácticos disponibles de la institución son suficientes, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 15% y Siempre el 74%. (Cruz , 2016) manifiestan que los recursos didácticos, son materiales o herramientas que se utilizan en el proceso educativo. Mediante el uso de recursos didácticos adecuados al contexto, los educadores pueden enseñar temas específicos a los estudiantes. Los recursos didácticos suelen apelar a la creatividad y a la motivación del estudiante. Los resultados muestran que los profesores conocen que los recursos didácticos son herramientas que debe seleccionar para que los estudiantes lo utilicen para su adquisición de aprendizaje en las aulas. De allí, que Corimayhua , (2019), Esto sugiere que los recursos didácticos son materiales didácticos o educativos que median el desarrollo y enriquecimiento de los estudiantes, prefiriendo el proceso de enseñanza y aprendizaje y facilitando la interpretación de los contenidos que los docentes necesitan enseñar.

Tabla 19

Los laboratorios están equipados convenientemente

Alternativas	F	%
1. Nunca	2	11
2. Algunas veces	5	26
3. Siempre	12	63
Total	19	100

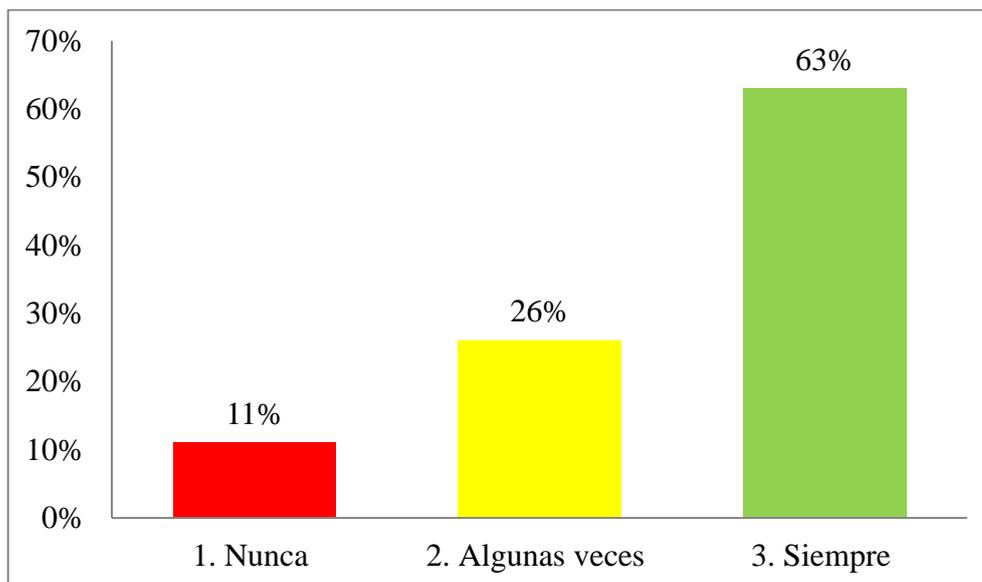


Figura 19. Los laboratorios están equipados convenientemente

De la tabla y figura, sobre si los laboratorios están equipados convenientemente, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 26% y Siempre el 63%. Los resultados muestran que los profesores de ciencias realizan la utilización de los laboratorios con los estudiantes para comprobar ciertas hipótesis o formulas. En cuanto a un laboratorio, se considera un espacio dotado de las instalaciones necesarias para realizar estudios, experimentos, prácticas y trabajos de carácter científico, tecnológico o técnico; equipado con instrumentos o equipos de medición (Rodríguez y Paredes, 2005).

Por otro lado, “Parece muy importante que debido a que el laboratorio está bien equipado si los procedimientos y prácticas son correctos, el uso de materiales de seguridad ayudará a reducir el riesgo cuando se trabaja con agentes biológicos que presentan un riesgo” (Cruz , 2016).

Tabla 20

La biblioteca tienes libros actualizados

Alternativas	F	%
1. Nunca	1	5
2. Algunas veces	2	11
3. Siempre	16	84
Total	19	100

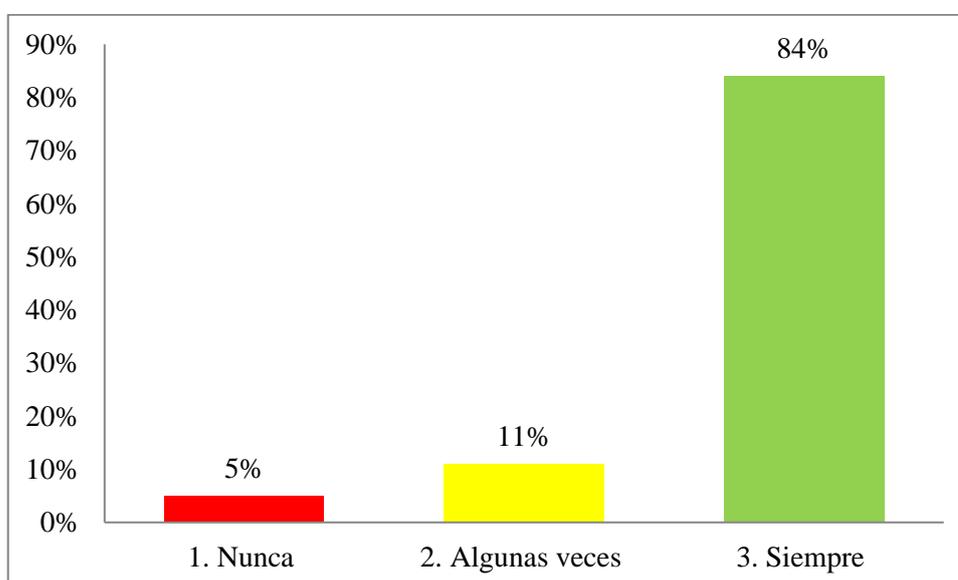


Figura 20. La biblioteca tienes libros actualizados

De la tabla y figura, La biblioteca tiene libros actualizados, se observa lo siguiente: Nunca un 5%, luego Alguna Veces con 11% y Siempre el 84%. Los resultados muestran que los profesores hacen uso de las bibliotecas escolares y también promueven que los estudiantes lo hagan para ampliar su conocimiento sobre determinados temas de las asignaturas desarrolladas en las aulas, pues los libros están actualizados. Sobre ello, se menciona que las bibliotecas no es que solamente estén muy bien valoradas por sus usuarios estudiantes y profesores, sino que también está visto y comprobado que tienen libros actualizados son pocos, pero son útiles (Payeras, 2014)

Adicional a ello, muestra que las bibliotecas tienen un papel fundamental en la comunidad y el desarrollo comunitario. Como se indica en el manifiesto de la IFLA, uno de los

propósitos de la biblioteca es proporcionar recursos y servicios de información a la comunidad para satisfacer las necesidades de las personas en las áreas de educación, formación y desarrollo personal(Lopez, 2012).

Tabla 21

Tiene la tecnología necesaria para la obtención de la información

Alternativas	F	%
1. Nunca	4	21
2. Algunas veces	4	21
3. Siempre	11	58
Total	19	100

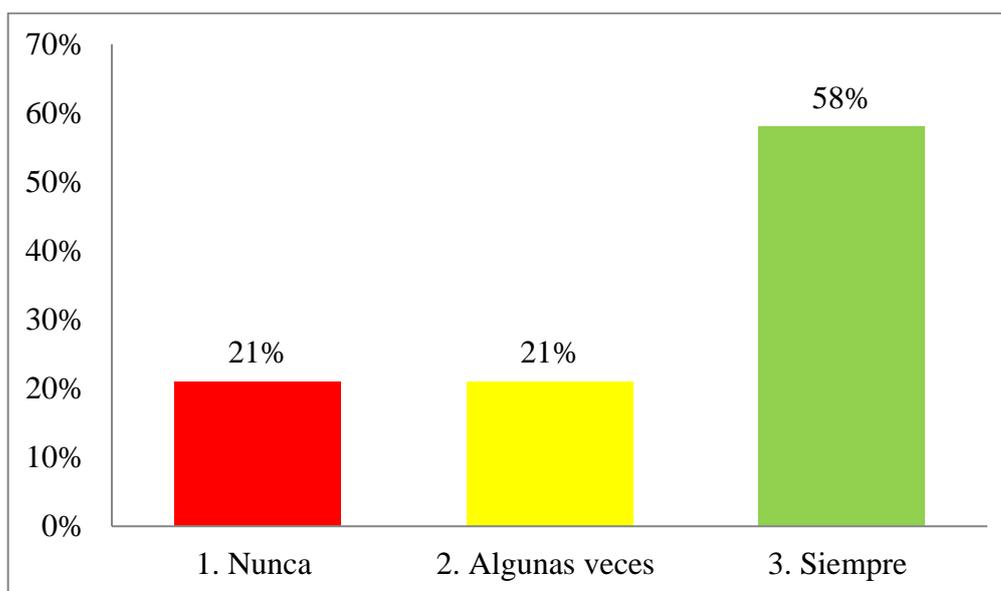


Figura 21. Tiene la tecnología necesaria para la obtención de la información

De la tabla y figura, sobre si tiene Tiene la tecnología necesaria para la obtención de la información, se observa lo siguiente: Nunca un 21%, luego Alguna Veces con 21% y Siempre el 58%. En resumen, los resultados muestran que los profesores saben que el conocimiento esta globalizado y requieren uso del internet para tener información actualizada. Así pues, la tecnología que más tienen es el internet, pero con acceso restringido y su velocidad es lenta, pero lo utilizan estudiantes y profesores en el proceso de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos (Senge, 2009).

De allí que, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); juegan un papel tan importante y vital en la sociedad, nada se ha estudiado sobre la transformación y consecuencias de la adopción en el modo de explotación y uso de los recursos naturales (Gómez *et al.*, 2014).

Tabla 22

Variable 2 Satisfacción laboral

Nivel	F	%
1. Bajo	2	11
2. Regular	4	21
3. Alto	13	68
Total	19	100

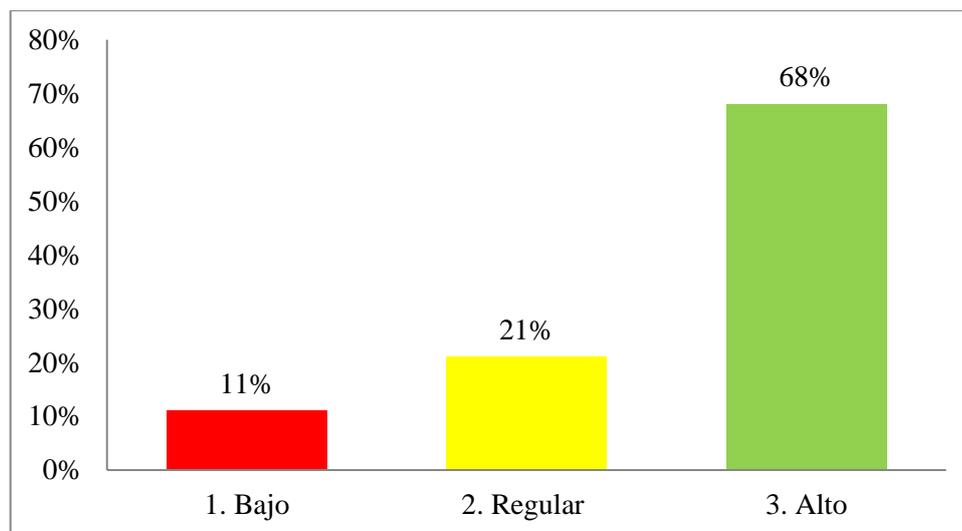


Figura 22. Nivel de satisfacción laboral

De la tabla y figura sobre la satisfacción laboral, se observa lo siguiente: Bajo un 11%, luego Regular con 21% y Alto el 68%. Tenemos que un 68% de los docentes están en nivel alto de satisfacción laboral porque está relacionada con el bienestar de los profesores en su institución educativa, su calidad de vida laboral y que en consecuencia afecta su desempeño. La satisfacción laboral se entiende como el estado emocional derivado de la valoración del propio trabajo; esto es, como la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo La satisfacción laboral se entiende como un

estado emocional que se deriva del valor del trabajo; es decir, cómo se siente el individuo en el trabajo (Vásquez *et al.*, 2021).

Además, una alta satisfacción laboral es el nivel de cumplimiento de los empleados con su entorno y condiciones laborales. Este es un tema muy importante, que está directamente relacionado con el desempeño de la empresa, la calidad del trabajo y el nivel de rentabilidad y productividad. Este es uno de los temas muy importante, que está de manera directa relacionado con el desempleo empresarial, la calidad del trabajo y el nivel de rentabilidad y productividad (Pérez, 2016).

4.1.3. Resultados de la comprobación de la hipótesis

Tabla 23

Correlación de Pearson

Correlación de pearson		Cultura	Satisfacción
		Organizacional	Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de pearson	1	0,99
	Sig. bilateral		0,00
	N°	19	19
Satisfacción Laboral	Correlación de pearson	0,99	1
	Sig. bilateral	0,00	
	N°	19	19

Fuente: Base de datos

Análisis e interpretación

Se tuvo una correlación de Pearson $r = 0,99$; que es positiva alta y también se obtuvo una significancia bilateral de 0,00 que es menor que 0,05; entre cultura organizacional y satisfacción laboral

Por lo cual se acepta la hipótesis: Existe un grado de correlación positiva alta directa y significativa entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

4.2. Discusión

Con respecto a la satisfacción laboral se la considera como la interrelación del comportamiento humano con el trabajo, se concibe estos se consideran como la configuración de los comportamientos estudiados y como resultado de esos comportamientos, estos elementos se expresan y transmiten a los miembros de la institución.

En el análisis de la tabla N° 1 Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas De la tabla y figura, Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas, se observa lo siguiente: Nunca un 15%, luego Alguna Veces con 32% y Siempre el 53%; en cuanto a la experiencia, es la ciencia que es propiedad directa de las personas para hacer, vivir, conocer o experimentar lo mismo. Esta es una ciencia adquirida individualmente, no se puede transferir ni enseñar (Flórez,2017).

Vemos que los profesores si comparte sus conocimientos adquiridos por experiencia con sus colegas. Para Guerra (2013). Se trata de “experiencias pedagógicas” que incluyen relatos, eventos, eventos escolares y entregan, en un contexto central, actividades realizadas, preferentemente con estudiantes, pero también con docentes, o con familias, o con instituciones u organizaciones que han brindado servicios o apoyos. De ahí que en la experiencia haya protagonistas, escenas e hilos narrativos.

Y en la tabla N° 2 Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 21% y Siempre el 68%; así también, el logro de una meta depende no solo de la disciplina o autodisciplina, sino de la motivación que se debe seguir. No motivado lo suficiente o peor, perder la motivación es el primer paso para una frase de trabajo. (Cruz Ramírez, 2016). Vemos que los profesores si tienen objetivos claros que desean lograr al culminar el año académico

Se trata de tomar decisiones, como parte fundamental del éxito o fracaso de una

organización. Esto significa que debe elegir más de una alternativa para encontrar una solución a su situación o problema (Vásquez, 2012).

Y en el análisis de Logra cumplir con las misiones y visiones se logra cumplir con las misiones y visiones de las instituciones, se observa lo siguiente: Nunca un 25%, luego Alguna Veces con 32% y Siempre el 63%, Mencione que la visión, misión y valores de la institución determinan quién es usted, qué quiere lograr en el futuro y cómo puede lograr las metas de la Institución. Definir la identidad de la empresa y poder resumir qué productos, servicios se ofrecen y qué depara el futuro como empresa Gómez et al., (2014).

Y en la tabla N° 7 Se siente comprometido con su trabajo en la institución, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 11% y Siempre el 78% Al respecto, se dice que los profesores hacen cosas en el desempeño de sus funciones, con una propuesta o sugerencia a la institución. Significa vivir, planificar y reaccionar de manera adecuada para mover el proyecto. Robbins (2004). El compromiso docente es la capacidad que se adquiere como ser humano para comprender la importancia que se debe tomar con el desarrollo del trabajo pedagógico en las instituciones educativas.

Los resultados encontrados en la tabla N° 11 la variable Nivel de cultura organizacional muestran que De la tabla y figura Nivel de cultura organizacional, se observa lo siguiente: Bajo un 16%, luego Regular con 21% y Alto el 63%, la cultura organizacional de los profesores es el conjunto de creencias, misión, visión, valores, normas, tradiciones entre los grupos de profesores de una misma institución educativa.

En el análisis de la segunda variable de la satisfacción laboral se explica como el delicado equilibrio que hace que la idea de ir a trabajar por la mañana nos haga sentirnos contentos en donde uno labora (Pérez, 2016). Y que es un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, como el individuo se siente según con su trabajo o los diferentes aspectos de su trabajo (Vásquez *et al.*, 2021).

En la tabla N° 12 Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes, De la tabla y figura, Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes, se observa lo siguiente: Nunca un 11%, luego Alguna Veces con 26% y Siempre el 63%. Es importante que los profesores difundan metodologías didácticas que proporcionen métodos de enseñanza concretos, métodos que proporcionen vías concretas y herramientas utilizadas

para impartir contenidos, procedimientos y principios a los estudiantes y que los objetivos de enseñanza puedan ser cumplidos por los profesores (Jimenez, 2018).

Y la tabla N° 13 Logra culminar las programaciones curriculares de las distintas áreas curriculares, De la tabla y figura, Logra culminar las programaciones curriculares de las áreas curriculares, se observa lo siguiente: Nunca un 5%, luego Alguna Veces con 37% y Siempre el 58% acerca de la programación permite determinar el orden y consistencia del trabajo educativo, indica las condiciones requeridas, métodos utilizados, formas y métodos de trabajo, y se compromete a organizar el proceso pedagógico como una institución en su conjunto y en cada grupo o aula (Corimayhua , 2019).

Los resultados encontrados en la tabla N° 22 manifiestan que De la tabla y figura Nivel de satisfacción laboral, se observa lo siguiente: Bajo un 11%, luego Regular con 21% y Alto el 68%, es por ello que la función docente como un profesional que incluye una comprensión directa del proceso de enseñanza - sistemático, incluyendo los diagnósticos, planificaciones, ejecuciones y evaluaciones de los procesos y resultados similares, y otras actividades educativas.

Es importante que los profesores difundan metodologías didácticas que proporcionen métodos de enseñanza concretos, métodos que proporcionen vías y herramientas concretas que se utilicen para impartir contenidos, procedimientos y principios a los estudiantes y que se puedan alcanzar las metas educativas. Pero, elegir una metodología de enseñanza

Dicha programación permite la determinación previa y la coherencia del trabajo educativo con una indicación de las condiciones requeridas, métodos utilizados, formas y métodos de trabajo, y se proporciona en la organización de procesos pedagógicos como la educación infantil y en cada grupo o aula.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas de la investigación con la prueba de Pearson $r = 0,99$ (Tabla 23); lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación percibida $p = 0.00$ está por debajo al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la correlación es significativa y directa entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018.

Los resultados se obtuvieron con la plantación Mientras que Cruz, H. (2018) dijo que en el estudio existe una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Los resultados se compararon con la prueba estadística Tau_b de Kendall para mostrar que el valor del coeficiente de correlación fue 0,743, lo que indica un nivel moderado de correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral decente, y un valor p (nivel de significancia). es $0,000 < 0,05$. ($= 0,743$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver Tabla 1). Esto nos permite saber que en algunos estudios existe una correlación aceptable entre las variables.

De igual forma, estos resultados entran difieren un poco de los planteamientos de Gómez et al., (2014), lo que muestra que el coeficiente de correlación de Spearman (obtenido de los puntos de cada variable) es 0.545, lo que indica una relación positiva, aunque pequeña, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM.

Ahora, tenemos una variable independiente llamada cultura organizacional, el 63% (Figura 11) considera que está en un nivel alto en la cultura organizacional porque es uno de los factores más importantes, también llamado ambiente organizacional o ambiente que se puede definir como un conjunto de creencias, valores, estándares que están todos indicados. Mientras tanto (Cruz Ramírez, 2016) dice que la cultura organizacional es buena porque está relacionada con las dimensiones del trabajo en equipo y el liderazgo.

De la misma manera, enfatiza que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la autopercepción de los docentes con discapacidad; de ahí que, en un clima mejor, se perciba menos funcionamiento como profesional que como docente. Por tanto, los profesores de ambos conocen la institución educativa en la que trabajan. Es importante señalar que los resultados obtenidos en este estudio son consistentes con lo señalado (Arboleda, 2017), que concluyó que en general los empleados tienen una cultura organizacional agradable en la institución.

En la Tabla 2, 66.0% indica que el nivel de reconocimiento al esfuerzo de los docentes es bueno; En cuanto a la variable satisfacción laboral del profesorado, el 66,0% afirmó estar satisfecho en el ámbito laboral. De la tabla se puede concluir que los docentes consideran que el nivel de reconocimiento al esfuerzo realizado en la institución es bueno, lo que conduce a la satisfacción laboral de los docentes. Investigaciones actuales muestran que



la cultura organizacional influye en el comportamiento de sus integrantes, basada en la calidad de las buenas relaciones personales y políticas de la empresa y su influencia en la eficiencia y productividad (Montaña y Torres, 2015). Además, la investigación realizada por Saipan y Toctaguano (2010) indica que un problema que está relacionado con la axiología debe ser puesto en el Plan de Educación, para poder orientarlos en estas instituciones para que funcionen adecuadamente. En ambos casos, la satisfacción laboral se satisface cuando trabaja todos los días.

CONCLUSIONES

Primera. El grado de correlación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018; logró un valor de Pearson $r = 0,99$; siendo alta positiva además se alcanzó una significancia bilateral de 0,00 que es menor que 0,05.

Segunda. La cultura organizacional es alta, en un 63%, porque consideran que la cultura organizacional es uno de los factores más importantes, también llamada atmosfera o ambiente organizacional la podemos definir como conjunto de creencias, valores, normas que comparten todos.

Tercera. La satisfacción laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar de la región Cusco 2018 es alta en un 68%, porque se entiende como el estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, como la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo.

RECOMENDACIONES

- Primera.** A los profesores deben mantener una buena cultura organizacional y satisfacción laboral para beneficios de los estudiantes para que adquieran mejor sus aprendizajes de las diferentes áreas curriculares, siendo partícipes cumpliendo sus responsabilidades estando involucrados en el cumplimiento de las metas institucionales.
- Segunda.** Se sugiere a los directores de las instituciones educativas públicas deben hacer esfuerzos para crear presupuestos participativos que brinden capacidad cultural organizacional en las instituciones educativas del distrito, lo que se puede hacer mediante la creación de programas internos de incentivos y beneficios, tales como un medio día libre al mes, y un día al personal que no falte por un año, reconocimiento por parte de los superiores, organizar actividades fuera, tales como salir a comer y/o realizar deporte, de modo que fomente una mayor satisfacción laboral
- Tercera.** Se recomienda que los docentes trabajen con mayor motivación y se coordinen con la plana directiva y docentes de la institución educativa donde laboran con el fin de brindar una educación de calidad a los estudiantes de la zona, y de esta manera expresar sus dudas y diferencias. Teniendo en cuenta el valor del sistema, corríjalo de la mejor manera.

BIBLIOGRAFIA

- Arboleda Posada, G. I. (2017). *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá**. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/562/56251253007/index.html>
- Arrieta Salas, C., & Navarro Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: Viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22(109), 67-89.
- Bedriñana Huayllacahua, E. L. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico del Instituto Nacional Materno Perinatal, noviembre 2015*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6949>
- Calcina Cáceres, M. H. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012. *Repositorio de Tesis - UNMSM*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13511>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., León Cázares, F., Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 546.
- Coaquira Molleapaza, F. W. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria UNA - Puno 2014*. *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6248>
- Corimayhua Luque, O. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4763>
- Cruz Ramírez, R. (2016). Factores asociados al nivel de satisfacción laboral del personal médico Hospital III Suárez Angamos 2016. *REPOSITORIO ACADÉMICO USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2583>

Daft, R. (2004). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes*.
<https://esdocs.com/doc/1563098/cultura-organizacional-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-docentes>

El comercio. (2014). *¿Te valoran en tu trabajo? El 71% no se siente apreciado* / *ECONOMIA / EL COMERCIO PERÚ*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420-noticia/>

Florez, E. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales*.

https://www.researchgate.net/publication/277003302_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_como_facilitadores_del_cambio_organizacional_una_explicacion_desde_las_ecuaciones_estructurales

Garzón Castrillón, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*.
<https://editorial.urosario.edu.co/gpd-el-desarrollo-organizacional-y-el-cambio-planeado.html>

Gibson, L., Ivancevich, M., & Donnelly, H. (2001). *Las organizaciones :comportamiento, estructura procesos*.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=10814>

Gómez, O. T., Atúncar, C. Q., & Saravia, V. B. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. *Industrial Data*, 17(2), 56-66.

Guerra, J. M. S. (2013). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Nacional Roosevelt de Guatemala*. 83.

Guillén Mondragón, I. j., & Aduna Mondragón, A. P. (2008). *La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana*

empresa en la delegación iztapalapa. *Estudios Gerenciales*, 24(106), 47-64.
[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70031-7](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70031-7)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Jimenez Jimenez, D. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10067>

Lino Durand, L. M. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho PDF Descargar libre*.
<https://docplayer.es/85878143-Cultura-organizacional-y-satisfaccion-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-regional-huacho-2015.html>

Lopez, R. (2012). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*. 101.

Madrazo Pérez, M. (2015, julio 10). *La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: Dinámicas de integración* [Info:eu-repo/semantics/doctoralThesis]. Universidad Complutense de Madrid.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/34370/>

Muchinsky, P. M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología organizacional*. Thomson Learning.

Münch, L., & Ricalde, E. (2011). *Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Pearson Educación, Prentice Hall.

Neira Ramirez, T. D. J. (2013). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa agroindustrial danper arequipa sac—2012. *Universidad Nacional de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5138>

Newstrom, J. (2011a). (15) (PDF) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Newstrom / Guillermo Peña—Academia.edu.
https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom

- Newstrom, J. (2011b). *Satisfacción laboral*. 28.
- Pablos González, M. del M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. <https://dehesa.unex.es:8443/handle/10662/4385>
- Palma, V. N. J. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Payeras, J. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Pérez, R. (2016). *La satisfacción laboral*. <https://www.glassdoor.com.mx/blog/la-satisfaccion-laboral-en-brasil-mexico-y-argentina/>
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional* -. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, V. R. L., & Paredes, A. P. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Convenio Andrés Bello.
- Ronquillo, J. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado*, 10(1), 96-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5473609>
- Schein. (1984). *Modelo de Cultura Organizacional por Edgar Schein | toolshero*. <https://www.toolshero.es/liderazgo/modelo-de-cultura-organizacional-por-edgar-schein/>
- Senge, P. (2009). *La fuente de la quinta disciplina. Escuelas que aprenden*. 2002. <https://biblat.unam.mx/es/revista/sapiens/articulo/senge-p-la-fuente-de-la-quinta-disciplina-escuelas-que-aprenden-2002>
- Valderrama, S. (2016). *Metodología de la investigación en sociales, Perú: UNMSM*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales>



Valle Cabrera, R. (1995). *Gestión estratégica de recursos humanos*.
[https://www.academia.edu/33208211/LA_GESTION ESTRATEGICA_DE_LOS_REC
URSOS_HUMANOS_Ram%C3%B3n_Valle_Cabrera](https://www.academia.edu/33208211/LA_GESTION ESTRATEGICA_DE_LOS_RECursos_HUMANOS_Ram%C3%B3n_Valle_Cabrera)

Vargas Irure, R. J. (2009). *La cultura organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano—Puno cultura manifiesta y presunciones culturales, año 2017*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11437>

Vásquez. (2012). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de servicio al cliente de una corporación Huehueteca*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7213>

Vásquez, J. G., López, R. R., Ayay, N. T. T., & Alvarado, G. del P. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Zelada Rosales, V. P. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13380>



ANEXOS

Anexo N° 1 Cultura Organizacional

La encuesta es anónima responde cada una de las preguntas:

1. Comparte sus experiencias pedagógicas con sus colegas

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

2. Consiguen los objetivos que se proponen para beneficio de la institución

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

3. Cumplen con sus funciones de acuerdo al reglamento interno de la institución

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

4. Logra cumplir con la misión y visión de la institución

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

5. Están organizados en equipos de trabajo para hacer actividades

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

6. Tiene lealtad con la institución por su trabajo

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

7. Se siente comprometido con su trabajo en la institución

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

8. Tiene confianza mutua con sus colegas en la institución

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

9. Esta dispuesto a emprender nuevos desafíos en la institución

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

10. Desea permanecer en la institución porque se siente cómodo como se trabaja



1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

VALIDACION DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Mg. Eulogio Mamani Vásquez
 Institución donde labora : UNSA
 Instrumento motivo de evaluación : Cultura Organizacional
 Responsable de la Investigación : Glorfa E. Vica Mamani
 Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR					BUENA				MUY BUENA		
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD																				x	
2 OBJETIVIDAD																				x	
3 ACTUALIZACIÓN																				x	
4 ORGANIZACIÓN																				x	
5 SUFICIENCIA																				x	
6 INTENCIONALIDAD																				x	
7 CONSISTENCIA																				x	
8 COHERENCIA																				x	
9 METODOLOGÍA																				x	
10 PERTINENCIA																				x	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: noviembre del 2019


Mg. Eulogio Mamani Vásquez

PRUEBA ESTADISTICA DE CONFIABILIDAD
ALFA DE CROMBACH
ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	PROFESORES	PROMEDIO	VARIANZA	CONFIABILIDAD
1	10	3	0,8	AL TO
2	10	3	0,8	AL TO
3	10	3	0,8	AL TO
4	10	3	0,8	AL TO
5	10	3	0,8	AL TO
6	10	3	0,8	AL TO
7	10	3	0,9	AL TO
8	10	3	0,9	AL TO
9	10	3	0,8	AL TO
10	10	3	0,9	AL TO

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

CASOS	NUMEROS	PORCENTAJES %
Validos	10	100
Excluidos	0	0
Total	10	100

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	NUMEROS	PORCENTAJES %
0.8	10	100

Anexo N° 2: Satisfacción laboral

La encuesta es anónima responde cada una de las preguntas:

1. Utiliza diversas metodologías para enseñar a los estudiantes

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

2. Logra culminar la programación curricular de las áreas curriculares

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

3. Planifica el desarrollo de los contenidos de las áreas curriculares

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

4. Coordina reuniones con los colegas para realizar actividades programadas

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

5. Compagina la actividad docente con la preparación de clases

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

6. En aula donde labora tiene iluminación y ventilación

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

7. Los recursos didácticos disponibles de la institución son suficientes

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

8. Los laboratorios están equipados convenientemente

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

9. La biblioteca tienes libros actualizados

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()



10. Tiene la tecnología necesaria para la obtención de la información

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Mg. Eulogio Mamani Vásquez
 Institución donde labora : UNSA
 Instrumento motivo de evaluación : Satisfacción Laboral
 Responsable de la Investigación : Cultura Organizacional
 Aspectos de validación :

INDICADORES	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1 CLARIDAD																				X					
2 OBJETIVIDAD																				X					
3 ACTUALIZACIÓN																				X					
4 ORGANIZACIÓN																				X					
5 SUFICIENCIA																				X					
6 INTENCIONALIDAD																				X					
7 CONSISTENCIA																				X					
8 COHERENCIA																				X					
9 METODOLOGÍA																				X					
10 PERTINENCIA																				X					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

FECHA: noviembre del 2019

Mg. Eulogio Mamani Vásquez

PRUEBA ESTADISTICA DE CONFIABILIDAD
ALFA DE CROMBACH
ENCUESTA SATISFACCION LABORAL

N°	PROFESORES	PROMEDIO	VARIANZA	CONFIABILIDAD
1	10	3	0,9	AL TO
2	10	3	0,9	AL TO
3	10	3	0,9	AL TO
4	10	3	0,8	AL TO
5	10	3	0,9	AL TO
6	10	3	0,9	AL TO
7	10	3	0,9	AL TO
8	10	3	0,9	AL TO
9	10	3	0,8	AL TO
10	10	3	0,9	AL TO

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

CASOS	NUMEROS	PORCENTAJES %
Validos	10	100
Excluidos	0	0
Total	10	100

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	NUMEROS	PORCENTAJES %
0.9	10	100

Anexo N° 3: Correlación de Pearson

Profesores	Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
1	1	3
2	2	2
3	3	3
4	3	2
5	2	3
6	3	3
7	1	1
8	3	3
9	3	3
10	3	3
11	2	1
12	1	2
13	3	3
14	3	3
15	2	2
16	3	3
17	3	3
18	3	3
19	3	3

		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de pearson		
	Sig. bilateral	1	0,99
	N°	19	19
Satisfacción Laboral	Correlación de pearson	0,99	1
	Sig. bilateral	0,00	
	N°	19	19





CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. TÚPAC AMARU DEL DISTRITO DE COPORAQUE DE LA PROVINCIA DE ESPINAR REGIÓN CUSCO, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

1library.co

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

2%

5

es.wikipedia.org

Fuente de Internet

1%

6

es.scribd.com

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%