

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.88156
SAN AGUSTIN – PAMPAS 2020

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Díaz Valentin, Luz Estrella

Asesor:

González Chávez, Carlos

CODIGO ORCID: 0000-0003-4279-7145

Chimbote - Perú

2020

Palabras claves:

TEMA : Cultura organizacional , satisfacción laboral
ESPECIALIDAD : ADMINISTRACION
LINEA DE INVESTIGACION : RECURSOS HUMANOS

KEYWORDS

THEME : Organizational culture, job satisfaction
SPECIALTY : ADMINISTRATION
LINE OF RESEARCH : HUMAN RESOURCES

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.88156 SAN AGUSTIN - PAMPAS 2020" del (a) estudiante: **Luz Estrella Díaz Valentín**, identificado(a) con **Código Nº 1113100175**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 4 de Enero de 2021


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.88156
SAN AGUSTIN – PAMPAS 2020”**

RESUMEN

En el presente trabajo de indagación en la I.E 88156 “San Agustín”- Pampas. La investigación que se utilizó es de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo dictaminar la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, así como también permitió conocer la vida de interacción de las magnitudes; como valores creencias, clima y normas a través de la satisfacción laboral.

La población fue constituida por 34 trabajadores de I.E88156 San Agustín Pampas, los cuales vienen realizando su trabajo en la organización en el transcurso 2020. Para la recaudación de la información se aplicó como herramienta una encuesta, con 36 preguntas con una amplitud de escala de Likert. Y finalmente, para medir la correlación que existe entre estas 2 variables, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado, donde se observa que existe una trascendencia de < 0.01 .

ABSTRACT

In the present investigation work in the I.E 88156 “San Augustin” - Pampas. The research used is of a non-experimental correlational type that aimed to determine the relationship that exists between organizational culture and job satisfaction, as well as to know the interaction life of the magnitudes; as values, beliefs, climate and norms through job satisfaction.

The population was made up of 34 workers from I.E88156 San Augustin Pampas, who have been carrying out their work in the organization in the course of 2020. To collect the information, a survey was applied as a tool, with 36 questions with a wide scale Likert. And finally, to measure the correlation that exists between these 2 variables, the Chi-square test was used, where it is observed that there is a significance of <0.01

INDICE

Tema	Pg.
Palabras claves	I
Constancia de originalidad	ii
Título de la investigación	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
CAPITULO I. INTRODUCCION	1
1. Antecedentes y Fundamentación Científica	2
1.1 Antecedentes	3
1.2 Fundamentación Científica	
1.2.1 Cultura Organizacional	6
1.2.2 Satisfacción Laboral	11
2. Justificación de la investigación	14
3. Problema	15
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	16
5. Hipótesis	22
6. Objetivos	22
CAPITULO II. METODOLOGIA	

2.1 Tipo y diseño de investigación	
2.1.1 Tipo de investigación	24
2.1.2 Diseño de investigación	24
2.2 Población – Muestra	
2.2.1 Población	23
2.2.2 Muestra	23
2.3 Técnicas de instrumentos de investigación	23
2.4 Procesamiento y análisis de la información	23
CAPITULO III. RESULTADOS	24
CAPITULO IV. ANALISIS Y DISCUSION	30
CAPITULO V. CONCLUSIONES	36
CAPITULO VI : RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
AGRADECIMIENTOS	44
APENDICE Y ANEXO	45

CAPITULO I: INTRODUCCION

1. Antecedentes Y Fundamentación Científica

1.1 Antecedentes

A tal fin Tapias, (2019) su indagación estuvo destinada a entablar si existía influencia en la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Santander planteó 2 hipótesis, siendo la hipótesis nula: el clima organizacional no está asociado con la satisfacción laboral y la hipótesis alterna: el clima organizacional está asociado con la satisfacción laboral. Se determinó que, si existe influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral, mientras que el clima organizacional se acerque a la excelencia más alta será la satisfacción de los colaboradores, razón por la cual se recomienda a la organización incentivar y capacitar a los trabajadores, implementando nuevas estrategias y la mejora continua de los trabajadores para un óptimo desempeño en la organización.

Al respecto Coronel, (2019) en su indagación concluye que la cultura organizacional y la satisfacción laboral no tiene relación significativa, ofrece fomentar una cultura organizacional innovadora mediante programas de capacitación, videoconferencias y seminarios. Frente a esto se dio un plan de mejora continua, programa de incentivos y beneficios internos.

Asimismo, Valverde, (2019) en la metodología de su indagación estima un análisis de grado correlacional, cuyo estudio por su finalidad constituye una indagación aplicada; la población fue de 200 colaboradores del área de logística de la compañía Molitalia S.A, Lima, año 2017, se consideró una muestra probabilística y estuvo compuesta por 65 trabajadores elegidos por medio de un muestreo aleatorio fácil. Para la recaudación de los datos se aplicó como herramienta la técnica de la encuesta, el cuestionario sobre cultura organizacional de 27 ítems y el cuestionario sobre desempeño laboral de 12 ítems.

Al mismo tiempo Franco y R, (2019) la presente investigación propone a las instituciones educativas competidores impulsar tácticas distintas para una mejora continua en el clima organizacional y de esta forma lograr en sus trabajadores la plena satisfacción laboral, por consiguiente, obtener un óptimo funcionamiento en la organización.

A tal logro Culqui, (2018) en su presente indagación logro conocer el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la organización, así como además la interacción existente entre el clima laboral y desempeño laboral. El cuestionario que empleo tuvo 40 ítems con una amplitud de escala Likert.

Al juicio del autor Vargas, (2019) en su indagación sugiere realizar talleres de socialización, donde los colaboradores puedan comunicarse entre ellos, y que cada uno pueda brindar sus opiniones, se sientan involucrados e identificados para el desarrollo de la Municipalidad. Los instrumentos que se utilizaron fueron 2 cuestionarios y como técnica fueron 2 encuestas conforme escala de Likert que contenía 13 ítems para la variable cultura organizacional y 13 para la satisfacción laboral.

Anteriormente Naranjo, C y A, (2017) en su revista aplico una indagación descriptiva, utilizando el método deductivo-inductivo y dialéctico, uso como técnica la encuesta a 168 trabajadores tanto como mujeres y varones .Los resultados de este trabajo son de interés para la organización, puesto que los funcionarios docentes contarán con información que les permita una adecuada toma de elecciones, para fomentar un trato igual a hombres y mujeres que laboran en el Instituto, respecto a condiciones de trabajo.

Actualmente Rodríguez, (2018), en su indagación nos da comprender que, si el desarrollo cultural organizacional va creciendo, entonces la satisfacción laboral de los colaboradores también. Esto se ve reflejado en la correlación positiva existente entre la cultura organizacional y la satisfacción gremial.

Al tal efecto Apaza, (2019) En su presente indagación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo y correlacional con un diseño transversal no experimental, su muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores de ambos sexos. Sus resultados manifestaron un nivel promedio bajo de satisfacción marital, pero sobresalió la Satisfacción con los puntos de vista emocionales del cónyuge.

Al respecto Pablos, (2016) En la metodología de su indagación tiene como propósito conseguir el grado de satisfacción laboral de las enfermeras, también conocer los diversos fenómenos que ocurren en la organización, ya que estudios confirman la relación directa con la calidad de vida del trabajador.

A juicio del autor Calderón, (2018) Este análisis relaciona la Autoeficacia laboral (AL) y la Satisfacción laboral Emocional (SLA) en 223 trabajadores (66 damas) y 157 varones de diferentes profesiones administrativas, asimismo los objetivos de estudio, conforme con la profesión, sexo, tipo de organización, ingreso económico y sitio de origen.

Desde este análisis, se canalizan ciertas necesidades, como por ejemplo indagar con más grande hondura otras actividades y no solamente a expertos sino además a operarios que regularmente permanecen sometidos a espacios con diversas componentes de estrés y tensión; además podría ser fundamental examinar la edad como componente demográfico generacional y mirar las diferencias.

A medida que Mora, (2018) en su indagación científica analizó el nivel de satisfacción de los trabajadores pertenecientes a la generación Y, además

denominados Millennials residentes del distrito de la Molina; de acuerdo, a los elementos remuneración, actividades eco ambiental y clima laboral, para la máxima verosimilitud se encuestó a 196 Millennials (Nacidos entre 1983 a 2000), hombres y féminas que viven en el distrito de La Molina los Millennials respecto a la satisfacción laboral tienen un efecto positivo con los elementos.

Al mismo tiempo Manosalva, (2015) su indagación está dirigida a mejorar el funcionamiento y desempeño de los trabajadores, se seleccionó como objeto de averiguación a la organización JN COMERCIALIZACIONES Y DISTRIBUCIONES SAC. Adicionalmente se debería hacer una evaluación trimestral de la satisfacción laboral y el funcionamiento de cada trabajador para evaluar si se ha logrado conseguir las metas esperadas. Asimismo brindar talleres de unión para mejorar las colaboraciones inter individuales (de los trabajadores) y de esta forma conseguir el compañerismo entre ellos y obtener que realicen su trabajo de manera conjunta.

Asimismo Guerra, (2019) en su presente averiguación instituye el fin de examinar y conocer como las diversas condiciones laborales influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de las trabajadoras sociales en la zona metrópoli de Trujillo: 2018. El tipo de averiguación es cuantitativa, el cosmos muestral constó de 14 trabajadoras sociales que laboran en Instituciones de grado superior (Universidades e Institutos) en la zona educativa, con los cuales se laboró implementando guías de entrevistas y formularios.

Los trabajadores sociales tienen que tener un acercamiento a sus compañeras y apoyarlas pese a las diferencias que logren tener para de esta forma mejorar como personas y unidad gremial, aun cuando tal acto es voluntario se debería buscar que las interacciones laborales mejoren así sea, concientizándolas por medio de capacitaciones o talleres de sensibilización.

1.2 Fundamentación Científica

Cultura Organizacional

Según el autor Chiavenato (1989 en su investigación define a la cultura organizacional “como un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrollan dentro de una organización.”

Según el autor Robbins, S. (2010), aclara que una cultura dominante manifiesta sus valores centrales que divide con cada miembro de la organización

Así mismo Buckingham y Coffman, (1999). En la cultura organizacional los miembros de la organización permanecen involucrados con su trabajo. Los individuos de todos los niveles poseen por lo menos algo de información, sienten que su trabajo está de forma directa conectado con las metas de la organización.

Empoderamiento: Los individuos poseen autoridad, idea y capacidad para gestionar su propio trabajo. Lo que crea un sentido de propiedad y responsabilidad hacia la organización.

Orientación del equipo: Se valora laborar de manera cooperativa hacia fines habituales para que todos los empleados se sientan mutuamente causantes. La organización es dependiente del esfuerzo del equipo para hacer el trabajo.

Desarrollo de habilidades: La organización invierte siempre en el crecimiento de las capacidades de los colaboradores para conservar la competitividad y saciar las necesidades comerciales en curso. La conducta se apoya en un grupo de valores primordiales, los dirigentes y seguidores son hábiles para llegar a convenios e integrar varios puntos, y las ocupaciones de la organización permanecen bien

coordinadas e integradas (Gordon y Di Tomaso, 1992; Martin, 1992; Schein, 1992; Treacy y Wiersma, 1995; Lencioni, 2002).

Consistente las organizaciones fomentan una mentalidad y crean sistemas organizacionales que construyen un sistema interno de gobernanza basada en el apoyo consensual. Estos sistemas de control implícitos pueden ser más medios efectivos para lograr hacer la coordinación e adhesión que los sistemas de control externo que se basan sobre reglas y regulaciones explícitas. Estas organizaciones tienen empleados altamente relacionados, un método distinto de hacer negocios, una tendencia a impulsar desde dentro y un conjunto claro de "hacer" y "no hacer". Esta clase de coherencia es una fuente poderosa de estabilidad e alianza interna.

Fey y Denison (2003) sostienen que la cultura es un fenómeno complejo que abarca creencias, supuestos básicos, aspectos que forman la estructura externa y prácticas comerciales visibles. Algunos expertos culturales todavía se preguntan si la cultura organizacional es “medible” al ser comparable. Las Empresas que son fuertes en adaptabilidad principalmente experimentan un incremento de ventas y una más grande colaboración de mercado (Denison y Mishra, 1995).

Elementos del Modelo Teórico de Cultura Organizacional de Denison

Creando Cambio. La organización es capaz de generar cambios con el propósito de reaccionar de manera inmediata a las tendencias actuales capacitando a los colaboradores ya la vez anticipar cambios futuros.

Enfoque en el cliente. Consiste en como la organización anticipa las necesidades futuras con el fin de satisfacer a sus clientes.

Aprendizaje organizacional. Consiste en que la organización transforme las diferentes señales que recibe en oportunidades, para promover la innovación, adquirir conocimiento y desarrollar nuevas capacidades.

Misión. Proporciona una dirección y objetivos claros que sirven para fijar un curso de acción para los miembros de una organización. Ser capaz de internalizar e identificarse con la misión de una organización contribuye al compromiso tanto a corto como a largo plazo la organización. En el modelo, este rasgo se mide mediante tres índices:

Intención y dirección estratégica. Es dejar claro la manera o forma de cómo se logrará y la manera en la que se contribuirá para consumar con el objeto de la organización.

Metas y objetivos. Proporciona a los individuos lograr sus metas a corto mediano y largo plazo. Y que indiscutiblemente marcan su senda a seguir. Los objetivos, también nos indican aspectos importantes de la institución como son la misión y los valores de la misma.

Visión. Descripción del objetivo que espera lograr una empresa (expectativa ideal), pero al mismo tiempo proporciona orientación y dirección.

<i>Autor</i>	<i>Elementos de la cultura organizacional</i>	
Hofstede (1980)	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Rituales • Héroes 	<ul style="list-style-type: none"> • Símbolos • Estructura y sistemas • Competencias
Bosche (1984)	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Mitos • Símbolos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ritos • Héroes • Tejido cultural
Shein (1992)	<ul style="list-style-type: none"> • Artefactos y creaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Valores e ideología • Supuestos y premisas básicas
Gordon (1997:474-476)	<ul style="list-style-type: none"> • El enunciado de la misión • Los héroes y las heroínas 	<ul style="list-style-type: none"> • Los mitos • Los rituales y las ceremonias • Las disposiciones físicas

Tabla 1

Elementos de la cultura organizacional propuestos por diversos autores.

Según (Hofstede, 2001) “La cultura organizacional es ese conjunto de creencias, valores, estilos de trabajo y relaciones que distinguen una organización de otra”. La Organización” se ha explorado la cultura en lo que respecta a la satisfacción laboral, compromiso organizacional, productividad y rotación intención (Lund, 2003; Sims, 2002)”. De acuerdo a Pettigrew (1979), cultura organizacional de cualquier organización principalmente basado en afectos psicológicos que ayudan Investigadores cómo piensan los empleados sobre la organización, y cómo la cultura organizacional afecta sus decisiones.

La cultura organizacional tiene una composición que los agrupa en una visión más explicativa y causal, y planteó un esquema conceptual que nombra “diagrama de cebolla” y que aspira enseñar cómo las piezas más visibles ocultan las más profundas, por lo cual los valores son los recursos más escondidos, que explican la conducta humana en la organización.

Maull, Brown y Cliffe (2001) piensan imprescindible medir la consecuencia que tiene la cultura en las operaciones y manejo diario de la organización, y su punto de alusión son las ocupaciones de los individuos dentro y fuera de la organización.

Así mismo Maull, Brown y Cliffe .2001 nos permite conocer de manera clara y precisa las dimensiones de la cultura organizacional y que tan importantes son dentro de la organización.

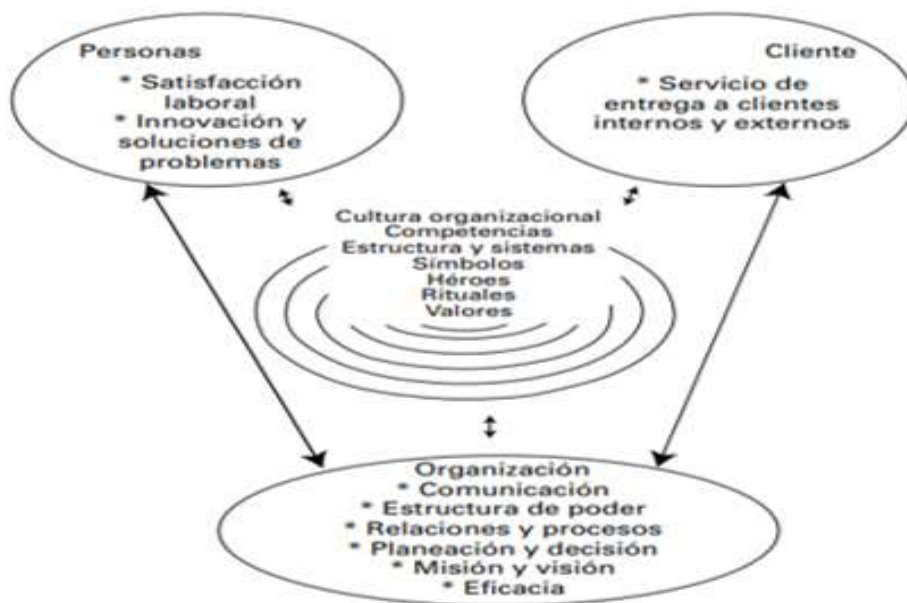


Figura I

Modelo de cultura organizacional (Maull, Brown y Cliffe, 2001)

Fuente: elaboración propia con datos de Maull, Brown y Cliffe (2001).

Satisfacción Laboral

Teoría de Herzberg

Herzberg afirma que la satisfacción y la insatisfacción no están en el mismo continuo y, por lo tanto, no son opuestos. Afirma además que los factores motivacionales pueden causar satisfacción o no satisfacción mientras que los factores de higiene causan insatisfacción cuando están ausentes y no insatisfacción cuando están presentes, ambos con magnitudes de fuerza.

Los factores de higiene están relacionados con las condiciones que rodean el "hacer" del trabajo o el lugar de trabajo. Herzberg afirma que los factores de higiene son extrínsecos al trabajo y, si están presentes, conducen a la prevención insatisfacción laboral porque los factores higiénicos reaccionan a la medio ambiente y lugar de trabajo para "la necesidad de evitar desagrado" (Herzberg, 1966, p. 75).

Teoría de Herzberg de los motivadores y factores de higiene

Herzberg (1959) construyó un paradigma bidimensional de componentes que están afectando las reacciones de los individuos sobre el trabajo. Él concluyó que elementos como la política de la organización, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones laborales y el sueldo son componentes en vez de motivadores. De acuerdo con la teoría, la falta de componentes higiénicos puede crear insatisfacción gremial, sin embargo su presencia no motiva ni crea satisfacción.

Modelo de higiene motivacional

El modelo de higiene motivacional establece que la motivación de los empleados se logra cuando los empleados se enfrentan con un trabajo desafiante pero agradable donde uno puede lograr, crecer y demostrar responsabilidad y avance en la organización. Es decir, cuando se reconocen los esfuerzos de los empleados, se genera trabajo satisfacción y motivación.

Factores ambientales, como mala iluminación, mala ventilación, malas condiciones de trabajo, bajos salarios y las malas relaciones de supervisión son causas de insatisfacción en el trabajo. Estos para Herzberg son necesidades básicas y en ese sentido, es responsabilidad de las empresas e instituciones industriales de la sociedad proveer para sus personas para auto-actualizarse.

Según Herzberg (1987), los gerentes deben eliminar la insatisfacción haciendo lo siguiente:

- Arreglar las políticas de las empresas deficientes y obstructivas;
- Proporcionar una supervisión eficaz, de apoyo y no intrusiva;
- Crear y apoyar la cultura de respeto y dignidad para todos los miembros del equipo.
- Asegurar que los sueldos y salarios sean competitivos;
- Proporcionar seguridad laboral;
- Desarrollar un estatus laboral proporcionando un trabajo significativo para todos los puestos.

Determinamos algunos de los factores de motivación:

- Política y administración de la organización
- Supervisión
- Logro

- Reconocimiento
- Las condiciones de trabajo
- Trabajar en sí
- Relaciones con el superior
- Avance.

Factores de higiene

De acuerdo con la teoría de la motivación por la limpieza de Herzberg, los componentes de limpieza son intrínsecos al trabajo en sí, los cuales determinan políticas y prácticas de la organización hacia sus empleados, supervisión o prácticas de supervisión, colaboraciones interpersonales con el líder, condiciones de trabajo, remuneración e interpersonales colaboraciones con compañeros de trabajo. Dichos componentes no otorgan una satisfacción positiva, aun cuando su ausencia conduce a la "insatisfacción" y por otro lado su presencia a favor de los empleados, no conduce a "ninguna insatisfacción".

Las relaciones con los compañeros.

Herzberg otorga una secuencia de consejos para evitar que los intereses del trabajador y de la organización no generen algún conflicto, ya que es algo que sucede con frecuencia. Conforme el creador y el trabajador debería recibir más independencia y flexibilidad en la organización.

Además, se debería brindar empowerment a los trabajadores lo cual consiste en delegar, otorgar o transmitir poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajo de una empresa para que puedan tomar

decisiones, resolver problemas o ejecutar tareas sin necesidad de consultar u obtener la aprobación de sus superiores.

Smith y Kendall (1963) proponen ese trabajo. La satisfacción es una función de la característica percibida de un trabajo en relación con el marco de referencia de un individuo. Una condición de trabajo particular puede ser satisfactoria o insatisfactoria.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Justificación teórica.

La presente indagación estudia la relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral, de los trabajadores de la I.E 88156 “SAN AGUSTIN”-PAMPAS, con el objetivo de mejorar su funcionamiento y desempeño laboral; asimismo la interacción entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, dejará entablar, tomar las superiores elecciones con el objetivo de conseguir el desarrollo sostenido de la institución.

Los resultados de esta averiguación van a servir, a las autoridades de la institución como de esta forma a los trabajadores que prevalecen de ella, para conocer la interacción existente entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, conocer los niveles de satisfacción, la organización que se destaca en el distrito de Pampas. Este análisis va a servir para que otros estudiosos conozcan el proceso y lo logren ejercer en sus propias indagaciones.

3. Problema.

El presente trabajo de indagación pretende mostrar si existe interacción entre la cultura organizacional y satisfacción laboral. La organización esta enlazado con el nivel de satisfacción que muestra su empleado. El problema de la insatisfacción se muestra en la organización educativa N° 88156 "San Agustín" es una organización publica, cuyo objetivo es otorgar una enseñanza de calidad, referente a su educación y aprendizaje, así determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

Tenemos la posibilidad de establecer como resultados de esta cultura; el tener colaboradores que no se sienten satisfechos con la organización, puede producir una carencia de comunicación, interacciones interpersonales tensas, escalas remunerativas bajas, entre otras. Por lo cual hace drásticamente difícil el cumplimiento de las labores y responsabilidades asignadas.

En tal sentido planteamos el siguiente problema.

¿De qué manera influye la Cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 "San Agustín" Pampas 2020?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

4.1 Conceptuación

Variable independiente: Cultura organizacional.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

4.2 Operacionalización de la variable

TITULO: "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la I.E88156 "San Agustín" "Pampas 2020"

AUTOR: LUZ ESTRELLA DIAZ VALENTIN.

ENUNCIADO	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA	POBLACION
¿De qué manera influye la Cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E88156 "San Agustín" Pampas 2020?	H1: La cultura organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la de la I.E88156 "San Agustín" Pampas 2020?	Determinar la cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 "San Agustín"- Pampas 2020.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Valores	Innovación	¿Con que frecuencia cuenta con recursos para innovar?	tipo de investigación descriptiva correlacional El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional y de corte transversal. Propositivo.	Población: Población: 35 trabajadores. Muestra: 35 trabajadores -Técnicas de recolección de datos. -Encuestas -Entrevista -Observación -Análisis documental Instrumentos: -Cuestionario -Ficha de entrevista -Ficha de observación -Ficha de análisis documental.
					Trabajo en equipo	¿Considera que la institución educativa fomenta el trabajo en equipo?		
					Cumplimiento de metas	¿A fin de año la institución educativa cumple con todas sus metas establecidas?		
				Creencias	Recomendación o influencia	¿Cree usted que para ingresar a trabajar en la institución educativa es necesario una recomendación o influencia interna?		
					Salario	¿Está conforme con el salario que recibe actualmente?		
					Herramientas necesarias	¿La institución educativa dispone de herramientas suficientes para que desarrolle sus funciones con toda normalidad?		
				Clima	Aprender y progresar	¿La institución educativa le permite aprender y progresar?		
					Ambiente de cooperación	¿Cree que los ambientes son apropiados para las funciones que desarrolla?		
					Autonomía en decisiones	¿Tiene plena autonomía para tomar decisiones dentro de la institución educativa?		

<p>H0: La cultura organizacional NO TIENE INFLUENCIA en la satisfacción laboral de los trabajadores de la de la IESS156 "San Agustín" Pampas 2020</p>	<p>Determinar la relación de los valores de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del trabajador.</p>	<p>Normas</p>	Horarios	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida de la institución educativa?
			Presentación personal	¿Considera apropiado el uniforme de la institución educativa?
			Sanciones ante una falta	¿Está conforme con la forma como la institución educativa cumple con sus sanciones?
		<p>Símbolos</p>	Fechas especiales	¿Está de acuerdo con la institución educativa celebres las fechas especiales de sus trabajadores?
			Incentivos	¿La institución educativa utiliza incentivos para premiar su desempeño laboral?
			<p>Ceremonias, logos y colores</p>	¿La insignia de la institución es un símbolo con lo que se identifica?
				¿La celebración del aniversario institucional tiene características que lo identifican como institución?
		<p>Filosofía</p>	<p>Misión-Visión</p>	¿Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ella?
				¿Cree usted que la visión de institucional está acorde con los tiempos modernos de hoy en día?



		Determinar la relación del clima de la cultura organizacional para la satisfacción laboral			Vacante	¿Cuándo una vacante está disponible la institución educativa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?
					Desarrollo profesional	¿Se estimula la línea de carrera dentro de la institución educativa?
		Determinar la relación de las creencias en la cultura organizacional para la satisfacción laboral.	SATISFACCION LABORAL	Factores Higiénicos– Extrínsecos	Condiciones de trabajo	¿La comodidad de las oficinas de la institución educativa facilitan su labor diaria?
						¿Dispone de moderna tecnología que facilita el sus actividades y funciones diarias?
					Políticas de la organización	¿Está conforme con las políticas de la institución educativa?
					Relaciones con el supervisor	¿En la institución educativa se establece una buena relación con el supervisor y se preocupa por su bienestar personal y profesional?
					Competencia técnica del supervisor	¿La Competencia Técnica del Supervisor influye en su satisfacción laboral ?
					Salario y remuneración	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?
						¿La institución educativa es puntual con el pago de su sueldo?
					Seguridad en el puesto	¿Le ofrece la institución educativa estabilidad laboral?

		Determinar las normas en la cultura organizacional para la satisfacción laboral.		Factores motivacionales - intrínsecos	Delegación de responsabilidades	¿Emplean la delegación de responsabilidades como una estrategia de liderazgo dentro de la institución educativa?
					Libertar para decidir cómo realizar un trabajo	¿La institución educativa le da autonomía laboral para realizar su actividad profesional?
					Posibilidades de ascenso	¿La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos y productividad realizados por el trabajador de la institución, mejorando así su potencial y carrera profesional?
					Utilización plena de las habilidades personales	¿La institución brinda retroalimentación y capacitación para aumentar su productividad y desarrollo profesional ?
					Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos	¿Está comprometido con el cumplimiento de objetivos de la institución, por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros?
					Simplificación del puesto	¿La institución brinda programas, métodos que faciliten el trabajo y así mismo el reconocimiento y estímulo del personal?
					Ampliación o enriquecimiento del puesto	¿Considera usted que la ampliación o enriquecimiento del puesto influye en la motivación y satisfacción laboral del trabajador?

5. Hipótesis

H1: La cultura organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E88156 “San Agustín” Pampas 2020?

H0: La cultura organizacional no tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E88156 “San Agustín” Pampas 2020

6. Objetivos

6.1 Objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

6.2 Objetivos específicos:

- Determinar la relación de los valores de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.
- Determinar la relación de las creencias de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.
- Determinar la relación del clima de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.
- Determinar la relación de las normas de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

CAPITULO II: METODOLOGIA

2. Metodología

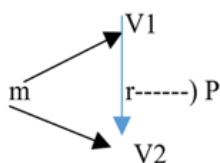
2.1 Tipo y Diseño de investigación:

2.1.1 Tipo:

De consenso al problema propuesto y a las metas formuladas, el tipo es correlacional pues mide el nivel de correlación en medio de las cambiantes, explicativo ya que responde las clases de fenómenos físicos y sociales.

2.1.2 Diseño de investigación:

El diseño que se usó en esta indagación es de tipo descriptivo, de corte transversal, propositivo. Debido a que se hizo sin manipular las variables. Así mismo también se observará el fenómeno de la misma forma que se declara en su estado natural y Transversal, porque los datos se recolecto en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes; para un plan de mejora.



Dónde:

M: muestra

V1: Cultura organizacional

V2: Satisfacción laboral

R: correlación en las variables.

P: propositivo.

2.2 Población – Muestra

2.2.1 Población

Se tomó como Población a todo el personal que integra la, I.E Publica, la cual está constituida por 34 colaboradores que laboran en la I.E88156 “San Agustín” Pampas.

2.2.2 Muestra

Es el total de la población, es decir 34 colaboradores de la institución educativa 88156 “San Agustín”-Pampas

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.

La Técnica se da a través de una encuesta, para ello se aplicó un cuestionario con 18 preguntas para la variable 1 y 14 preguntas para la variable 2, se empleará la escala de LIKER.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

Toda la información recolectada será pasada por el programa software JASP 0.14.0.0 y la técnica estadística Chi Cuadrado.

CAPITULO III: RESULTADOS

Tabla 01

Chi-Cuadrado			
	Valor	df	p
X ²	23.059	1	< .001
N	34		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se aprecia en la siguiente tabla los resultados obtenidos a través de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, donde observamos que la variable de clima organizacional cuenta con una coherencia positiva para satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

Tabla 02

SATISFACCION LABORAL	VALORES						Total	
	EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO			
	n	%	n	%	n	%	n	%
	NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO	0	0	2	0	1	2.94	3
DE ACUERDO	2	5.88	20	5.88	9	26.47	31	91.18
Total	2	5.88	22	5.88	10	29.41	34	100

Fuente: Elaboración propia

Chi-Cuadrado

	Valor	df	p
X ²	23.059	1	< .001
N	34		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la primera tabla se puede valorar que 29.41% de los individuos encuestados manifestaron estar según la magnitud de valores que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas. Mientas que en la otra tabla se aprecia los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, se asegura la interacción positiva existente entre la magnitud valores y la satisfacción laboral.

Tabla 03

SATISFACCION LABORAL	CREENCIAS						Total	
	EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO			
	n	%	n	%	n	%	n	%
NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO	1	2.94	2	5.88	0	0	3	8.82
DE ACUERDO	7	20.58	22	64.71	2	5.88	31	91.18
Total	8	23.53	24	70.59	2	5.88	34	100

Fuente: Elaboración propia

Chi-Cuadrado

	Valor	df	p
X ²	7.116	2	0.002
N	34		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la primera tabla se puede ver que el 70.59% de los individuos encuestadas manifestaron ni estar en desacuerdo, no conforme con la magnitud de valores que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas, después un 5.88% expresó estar de consenso y un 23.53% en desacuerdo. En la segunda tabla observamos los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, donde se asegura la interacción positiva existente entre la magnitud valores y la satisfacción laboral.

Tabla 04

SATISFACCION LABORAL	CLIMA						Total	
	EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO	0	0	2	5.88	1	2.94	3	8.82
DE ACUERDO	1	2.94	20	58.82	10	29.41	31	91.18
Total	1	2.94	22	64.71	11	32.35	34	100

Fuente: Elaboración propia

Chi-Cuadrado

	Valor	df	p
X ²	10.916	2	0.004
N	34		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la primera tabla se puede ver que el 64.71% de los individuos encuestados manifestaron que no permanecen en desacuerdo ni conforme con la magnitud de clima que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas, en lo que un 32.35% permanecen plenamente de consenso y solo un 2.94% está en desacuerdo. En la siguiente tabla se aprecia los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, donde se afirma la interacción positiva existente entre la magnitud clima y la satisfacción laboral.

Tabla 05

SATISFACCION LABORAL	NORMAS							
	NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO	0	0	1	2.94	2	5.88	3	8.82
DE ACUERDO	8	23.53	19	55.88	4	11.77	31	91.18
Total	8	23.53	20	58.82	6	17.65	34	100

Fuente: Elaboración propia

Chi-Cuadrado

	Valor	df	p
X ²	5.618	2	0.06
N	34		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla superior se aprecia que el mas del 50% de los encuestados manifestaron estar según la magnitud reglas tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas, sin embargo, un 17.65% expresó estar plenamente de consenso y un 23.53% no está ni en desacuerdo ni de consenso. Después, en la siguiente tabla se aprecia los resultados de la prueba Chi-Cuadrado de Pearson, resultados que evidencian que no hay una correlación entre la magnitud reglas y la satisfacción laboral.

CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSION

Objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

Un resultado parecido a la tabla 01, obtuvo Culqui (2018) en su averiguación obtuvo por medio de la prueba Chi Cuadro de Pearson que existe una interacción significativa entre el cultura organizacional y funcionamiento laboral.

Por igual, Valverde (2019) concluyo que la variable del clima organizacional establece una coherencia positiva moderada con la variable manejo laboral, además es bastante significativa estadísticamente ($r=0.415^*$, $p=0.001$.)

No obstante, Coronel (2019) sus resultados determinaron que entre las variables (cultura organizacional y la satisfacción laboral) no tienen relación, esto se comprobó a través del coeficiente de Rho de Spearman, ya que revelo una fuerza de sociedad de -0.79.

Objetivo específico 01: Establecer la interacción de los valores de la cultura organizacional con la satisfacción gremial de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

En la tabla 02 se puede valorar que 29.41% de los individuos encuestadas manifestaron estar conforme con la magnitud de valores que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas. Y la otra tabla se aprecia los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, donde se afirma la interacción positiva existente entre la magnitud valores y la satisfacción laboral. Dichos resultados concuerdan con los de Guerra (2019).

Mientras que. Zúñiga (2015) da comprender que el estilo gerencial se

caracteriza por fomentar el trabajo en grupo, el acuerdo y la colaboración, lo cual conserva

unidad a la organización con valores compartidos como la lealtad, el compromiso con la organización, la confianza recíproca y el trabajo en grupo.

Objetivo específico 02: Determinar la relación de las creencias de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

En la tabla 03 se puede ver que el 70.59% de los individuos encuestados manifestaron ni estar en desacuerdo ni conforme con la magnitud de valores que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas, después un 5.88% expresó estar de consenso y un 23.53% en desacuerdo.

Por otro lado, Vargas (2019) en su investigación mostró que las creencias tienen una correlación significativa de 0.368, es decir una coherencia positiva baja con la variable desempeño laboral. Esto nos permite llegar a concluir que, los trabajadores de una empresa al ver las creencias esto a largo plazo se ven reflejado en cada una de sus funciones y/o actividades.

Objetivo específico 03 : Determinar la relación del clima de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

En la tabla 04 se puede ver que el 64.71% de los individuos encuestados manifestaron que no permanecen en desacuerdo ni según la magnitud de clima que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas, mientras tanto que un 32.35% permanecen plenamente de consenso y solo un 2.94% está en desacuerdo.

Así mismo Culqui (2018) recalca el valor del clima laboral en una organización, como una forma de como una persona pueda sentirse en relación

a la compañía donde labora. , sus resultados reflejaron un grado de insatisfacción regular hacia el ambiente de Ripley, no obstante, el 33.30% percibe el clima organizacional como bueno.

Objetivo específico 04: Determinar la relación de las normas de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.

La tabla 05 nos muestra que más del 50% de los encuestados manifestaron estar según la magnitud reglas tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas, sin embargo, un 17.65% expresó estar plenamente de consenso y un 23.53% no está ni en desacuerdo ni de consenso. Después, en la tabla siguiente se aprecia los resultados de la prueba Chi-Cuadrado de Pearson, resultados que evidencian que no hay una coherencia entre la magnitud reglas y la satisfacción laboral.

En su investigación Vargas (2019) concluyo que las normas poseen una correlación significativa con el desempeño laboral. Lo cual nos lleva a recordar que las reglas, son criterios aceptables de comportamiento que comparte los miembros. Además indican a los miembros lo cual se debería realizar y lo cual no se debería realizar en ciertas situaciones.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

- Se confirmó a través de la prueba del Chi Cuadrado de Pearson donde la cultura organizacional tiene una interacción positiva con la satisfacción gremial de la I.E 88156 San Agustín-Pampas.
- Igualmente, se confirmó la existencia de interacción entre la magnitud valores y la variable satisfacción laboral. De igual manera, se alcanzó establecer que el 29.41% de los individuos encuestados manifestaron estar conforme con la magnitud de valores que tiene la I.E 88156 San Agustín-Pampas.
- Con respecto, a la interacción entre la magnitud de creencia y la variable satisfacción laboral se concluyó la realidad de una interacción positiva.
- Después, la magnitud clima y la variable de satisfacción laboral tienen interacción positiva entre las ambas variables, con un valor de significancia de 0.0004.
- Finalmente, la magnitud reglas y la variable satisfacción laboral no poseen interacción, debido a que los resultados logrados sobrepasan al 0.05, pero el resultado de las encuestas determino que más del 50% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la dimensión normas posee la I.E 88156 San Agustín-Pampas, por otro lado, un 17.65% manifestó estar totalmente de acuerdo y un 23.53% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

- La institución educativa debe programar capacitaciones en todas las áreas y así como también videoconferencias de actualización docente, debe estar dirigido a todo los trabajadores de la institución, ya que muchas de las veces a ellas solo asisten unos cuantos, y los directivos no le dan la debida importancia, piensan que ellos no lo necesitan, esto da rienda suelta a las controversias e incomprensiones.
- Oportunidades a quien busca superarse, tanto al momento de expresar lo que se piensan y también cuando quieren superarse como persona en sus estudios, ya que muchas veces le ponen muchas trabas al docente cuando quiere realizar estudios.
- Brindar el reconocimiento al esfuerzo y el trabajo que realiza cada uno de los miembros de la institución educativa, eso les motiva y los impulsa a dar lo mejor de sí, y tener un óptimo desempeño laboral, es importante no desaprovechar la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.
- Concientizar a los trabajadores administrativos sobre la tarea que cumplen en la Organización, pudiendo concertar con todos los colaboradores relacionados, en hacer evaluaciones periódicas a las políticas para llevar a cabo en su optimización constante.
- Además, deberían de realizar reconocimientos y/o incentivos a los colaboradores. El fin es que los colaboradores se sientan valorados y complacidos.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRAFICAS**

- Apaza y A, (2019) *“satisfacción marital y satisfacción laboral en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad- Universidad nacional de San Agustín de Arequipa.*
- Calderón, (2018) *relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos-Universidad San Ignacio de Loyola-Lima.*
- Chiavenato Idalberto (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* (2ºed.). Monterrey, México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato y Roobins enciclopediaeconomica.com/cultura-organizacional.
- Coronel, (2019) *cultura organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesiona9les de salud del hospital básico de limones de esmeraldas- universidad católica de Santiago de Guayaquil*
- Culqui, (2018) *Clima laboral y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Ripley s.a., Chimbote 2018”.*Universidad Cesar Vallejo.
- Denison, R.(2007).*Corporat e Culture and Organizational Effectiveness .Denison Consulting.*
- Franco y R, (2019) *Estudio actual de la cultura organizacional de la empresa estatal Defensoría Pública del Ecuador (Guayas). Propuesta para la Creación de un modelo de cultura organizacional que promueva la Satisfacción laboral como detonante para una mejora en el contenido de la ciudadanía- universidad católica de Santiago de Guayaquil.*
- Guerra, (2019) *condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, 2018- universidad nacional de Trujillo.*
- Herzberg, F. (2005). *Motivation-hygiene theory. Organizational Behavior one:*

Essential theories of motivation and leadership, Eds JB Miner, ME Sharpe Inc., New York, 61-74.

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Manosalva, (2015) *La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa JN comercializaciones y distribuciones Sac: 2015*”universidad nacional de Trujillo.

Martínez y Robles (2009) *Cultura organizacional en el sistema de gestión de calidad en las Dependencias de Educación Superior (DES) Valle de México.*

Martínez, (2019) *Psicología-Online Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral.*

Mora, (2018) *Satisfacción laboral de los millennials que viven en el distrito la molina 2018-Lima Universidad San Ignacio de Loyola.*

Naranjo, C y A, (2017) *Cultura organizacional del instituto tecnológico de los Mochis. México*

Pablos, (2016) *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.*

Revista Clío América, (Junio 2015) *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. Universidad del Magdalena, Colombia.*

Stephen P. Robbins, (2004) *Comportamiento organizacional –San Diego University 10ª edición*

Tapias, (2019) *influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre. Universidad libre seccional Barranquilla-Colombia.*

Valverde, (2017) *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística molitalia s.a. – lima 2017. Universidad nacional Hermilio Valdizán.*

Vargas, (2019) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019* universidad cesar vallejo- Chepén.

Zúñiga, (2015) *Satisfacción laboral y su relación con la variable edad en las instituciones públicas del sector eléctrico, caso aplicado a la empresa eléctrica regional centro sur C.A.-Cuenca –Ecuador.*

AGRADECIMIENTOS

Agradecer en primer lugar a Dios, porque fue nuestro guía principal en el desarrollo de nuestra investigación, también a nuestros familiares quienes fueron parte de nuestra formación profesional.

A mi Madre Luz Zarela Valentín, por su apoyo incondicional, por brindarme su cariño, compañía y afecto.

A mi asesor Mg. Carlos González Chávez por orientarme y guiarme en este arduo proceso y por compartir valiosos conocimientos que fueron importantes para el desarrollo de mi investigación.

APENDICES Y ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Con que frecuencia cuenta con recursos para innovar?					
2	¿Considera que la institución educativa fomenta el trabajo en equipo?					
3	¿A fin de año la institución educativa cumple con todas sus metas establecidas?					
4	¿Cree usted que para ingresar a trabajar en la institución educativa es necesario una recomendación o influencia interna?					
5	¿Está conforme con el salario que recibe actualmente?					
6	¿La institución educativa dispone de herramientas suficientes para que desarrolle sus funciones con toda normalidad?					
7	¿La institución educativa le permite aprender y progresar?					
8	¿Cree que los ambientes son apropiados para las funciones que desarrolla?					
9	¿Tiene plena autonomía para tomar decisiones dentro de la institución educativa?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida de la institución educativa?					
11	¿Considera apropiado el uniforme de la institución educativa?					

12	¿Está conforme con la forma como la institución educativa cumple con sus sanciones?					
13	¿Está de acuerdo con la institución educativa celebres las fechas especiales de sus trabajadores?					
14	¿La institución educativa utiliza incentivos para premiar su desempeño laboral?					
15	¿La insignia de la institución es un símbolo con lo que se identifica?					
16	¿La celebración del aniversario institucional tiene características que lo identifican como institución?					
17	¿Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ella?					
18	¿Cree usted que la visión de institucional está acorde con los tiempos modernos de hoy en día?					
19	¿La misión institucional es coherente con la visión institucional?					
20	¿Cuándo una vacante está disponible la institución educativa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
21	¿Se estimula la línea de carrera dentro de la institución educativa?					
	SATISFACCION LABORAL					
22	¿La comodidad de las oficinas de la institución educativa facilita su labor diaria?					
23	¿Dispone de moderna tecnología que facilita el sus actividades y funciones diarias?					
24	¿Está conforme con las políticas de la institución educativa?					

25	¿En la institución educativa se establece una buena relación con el supervisor y se preocupa por su bienestar personal y profesional?					
26	¿La Competencia Técnica del Supervisor influye en su satisfacción laboral?					
27	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?					
28	¿La institución educativa es puntual con el pago de su sueldo?					
29	¿Le Ofrece la institución educativa estabilidad laboral?					
30	¿Emplean la delegación de responsabilidades como una estrategia de liderazgo dentro de la institución educativa?					
31	¿La institución educativa le da autonomía laboral para realizar su actividad profesional?					
32	¿La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos y productividad realizados por el trabajador de la institución, mejorando así su potencial y carrera profesional?					
33	¿La institución brinda retroalimentación y capacitación para aumentar su productividad y desarrollo profesional?					
34	¿Está comprometido con el cumplimiento de objetivos de la institución, por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros?					
35	¿La institución brinda programas, métodos que faciliten el trabajo y así mismo el reconocimiento y estímulo del personal?					
36	¿Considera usted que la ampliación o enriquecimiento del puesto influye en la motivación y satisfacción laboral del trabajador?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E88156 “SAN AGUSTÍN “PAMPAS 2020”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., FINANZAS y MARKETING

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Director del Programa de Estudios de Administración

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E 88156 SAN AGUSTÍN-PAMPAS 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

		<p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la I.E88156 “San Agustín “Pampas 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Valores	¿Con que frecuencia cuenta con recursos para innovar?	4	4	4	4	
	¿Considera que la institución educativa fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿A fin de año la institución educativa cumple con todas sus metas establecidas?	4	4	4	4	
Creencias	¿Cree usted que para ingresar a trabajar en la institución educativa es necesario una recomendación o influencia interna?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con el salario que recibe actualmente?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa dispone de herramientas suficientes para que desarrolle sus funciones con toda normalidad?	4	4	4	4	

Clima	¿La institución educativa le permite aprender y progresar?	4	4	4	4	
	¿Cree que los ambientes son apropiados para las funciones que desarrolla?	4	4	4	4	
	¿Tiene plena autonomía para tomar decisiones dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
Normas	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Considera apropiado el uniforme de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con la forma como la institución educativa cumple con sus sanciones?	4	4	4	4	
Símbolos	¿Está de acuerdo con la institución educativa celebres las fechas especiales de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa utiliza incentivos para premiar su desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿La insignia de la institución es un símbolo con lo que se identifica?	4	4	4	4	
	¿La celebración del aniversario institucional tiene características que lo identifican como institución?	4	4	4	4	

Filosofía	¿Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ella?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la visión de institucional está acorde con los tiempos modernos de hoy en día?	4	4	4	4	
Factores Higiénicos Extrínsecos	¿La misión institucional es coherente con la visión institucional?	4	4	4	4	
	¿Cuándo una vacante está disponible la institución educativa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	4	4	4	4	
	¿Se estimula la línea de carrera dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La comodidad de las oficinas de la institución educativa facilita su labor diaria?	4	4	4	4	
	¿Dispone de moderna tecnología que facilita el sus actividades y funciones diarias?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las políticas de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿En la institución educativa se establece una buena relación con el supervisor y se preocupa por su bienestar personal y profesional?	4	4	4	4	

Factores Motivacionales – Intrínsecos	¿La Competencia Técnica del Supervisor influye en su satisfacción laboral?	4	4	4	4	
	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa es puntual con el pago de su sueldo?	4	4	4	4	
	¿Le Ofrece la institución educativa estabilidad laboral?	4	4	4	4	
	¿Emplean la delegación de responsabilidades como una estrategia de liderazgo dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa le da autonomía laboral para realizar su actividad profesional?	4	4	4	4	
	¿La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos y productividad realizados por el trabajador de la institución, mejorando así su potencial y carrera profesional?	4	4	4	4	
	¿La institución brinda retroalimentación y capacitación para aumentar su productividad y desarrollo profesional?	4	4	4	4	

	¿Está comprometido con el cumplimiento de objetivos de la institución, por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros?	4	4	4	4	
	¿La institución brinda programas, métodos que faciliten el trabajo y así mismo el reconocimiento y estímulo del personal?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la ampliación o enriquecimiento del puesto influye en la motivación y satisfacción laboral del trabajador?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos

1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Hofstede (1997), la cultura organizacional tiene una estructura que los agrupa en una perspectiva más explicativa y causal, y propuso un esquema conceptual que denomina “diagrama de cebolla” y que intenta demostrar cómo las partes más visibles ocultan las más profundas, de modo que los valores son los elementos más escondidos, que explican el comportamiento humano en la organización.	Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica.	Valores	Innovación	1
				Trabajo en equipo	2
				Cumplimiento de metas	3
			Creencias	Recomendación o influencia	4
				Salario	5
				Herramientas necesarias	6
			Clima	Aprender y progresar	7
				Ambiente y cooperación	8,9
				Autonomía en mis decisiones	
			Normas	Horarios	10,11,12
Presentación personal					

			Símbolos	Fechas especiales	13
				Incentivos	14
				Ceremonias ,logos y colores	15,16,17
			Filosofía	Misión –Visión	18
				Vacante	19
				Desarrollo personal	20

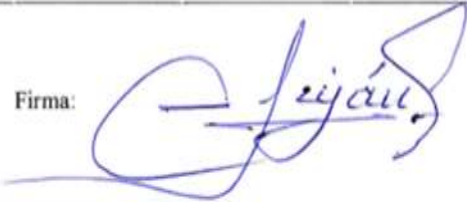
VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCION LABORAL	Según el autor Herzberg, manifiesta que la satisfacción del trabajador está asociado a múltiples factores presentes, denominados factores motivacionales e factores intrínsecos (logros, reconocimiento del logro, independencia laboral, responsabilidad y crecimiento o avance) necesarios para cumplir con los objetivos de la empresa.	La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.	Factores Higiénicos – Extrínsecos	Condiciones de Trabajo	21,22
				Políticas de la Organización	23
				Relaciones con el Supervisor	24
				Competencia Técnica del Supervisor	25
				Salario y Remuneración	26,27
				Seguridad en el Puesto	28
			Factores Motivacionales – Intrínsecos	Delegación de Responsabilidades	29,30,31
				Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.	
				Posibilidades de Ascenso	32
				Utilización plena de las habilidades Personales	33
				Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos	34
	Simplificación del Puesto	35			
	Ampliación o enriquecimiento del Puesto	36			

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E88156 “San Agustín” Pampas 2020</p>	<p>¿De qué manera influye la Cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E88156 “San Agustín” Pampas 2020?</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Determinar la cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín – Pampas 2020</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los valores de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín”-Pampas 2020. • Determinar las creencias de la cultura organizacional para la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín”-Pampas 2020 • Determinar el clima de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín”-Pampas 2020. • Determinar las normas de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín”-Pampas 2020. • Determinar los símbolos de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín”-Pampas 2020. • Determinar la filosofía de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E 88156 “San Agustín”-Pampas 2020. 	<p>H1: La cultura organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la de la I.E88156 “San Agustín” Pampas 2020?</p> <p>H0: La cultura organizacional no tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la de la I.E88156 “San Agustín” Pampas 2020</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION:</p> <p>1.TIPO: No experimental</p> <p>2.DISEÑO: Descriptiva, correlacional, de corte transversal</p> <p>POBLACION-MUESTRA:</p> <p>1.POBLACION: La población de estudio es de 34 Trabajadores hábiles de la I.E 88156 San Agustín –Pampas 2020.</p> <p>2.MUESTRA: La muestra es de 34 personas</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.</p> <p>1. TECNICAS: Encuestas.</p> <p>2. INSTRUMENTOS: Cuestionario.</p>

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por : JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES		Fecha: 12 de noviembre del 2020	
Firma: 	Teléfono: 946305813	Email: jlujant88@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E 88156 “SAN AGUSTÍN “PAMPAS 2020”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRACIÓN GENERAL.

TIEMPO: 32 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E 88156 SAN AGUSTÍN-PAMPAS 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

		<p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la I.E88156 “San Agustín “Pampas 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Valores	¿Con que frecuencia cuenta con recursos para innovar?	4	4	4	4	
	¿Considera que la institución educativa fomenta el trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿A fin de año la institución educativa cumple con todas sus metas establecidas?	4	4	4	4	
Creencias	¿Cree usted que para ingresar a trabajar en la institución educativa es necesario una recomendación o influencia interna?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con el salario que recibe actualmente?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa dispone de herramientas suficientes para que desarrolle sus funciones con toda normalidad?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa le permite aprender y progresar?	4	4	4	4	

Clima	¿Cree que los ambientes son apropiados para las funciones que desarrolla?	4	4	4	4	
	¿Tiene plena autonomía para tomar decisiones dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
Normas	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Considera apropiado el uniforme de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con la forma como la institución educativa cumple con sus sanciones?	4	4	4	4	
Símbolos	¿Está de acuerdo con la institución educativa celebres las fechas especiales de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa utiliza incentivos para premiar su desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿La insignia de la institución es un símbolo con lo que se identifica?	4	4	4	4	
	¿La celebración del aniversario institucional tiene características que lo identifican como institución?	4	4	4	4	

Filosofía	¿Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ella?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la visión de institucional está acorde con los tiempos modernos de hoy en día?	4	4	4	4	
Factores Higiénicos Extrínsecos	¿La misión institucional es coherente con la visión institucional?	4	4	4	4	
	¿Cuándo una vacante está disponible la institución educativa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	4	4	4	4	
	¿Se estimula la línea de carrera dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La comodidad de las oficinas de la institución educativa facilita su labor diaria?	4	4	4	4	
	¿Dispone de moderna tecnología que facilita el sus actividades y funciones diarias?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las políticas de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿En la institución educativa se establece una buena relación con el supervisor y se preocupa por su bienestar personal y profesional?	4	4	4	4	


Factores Motivacionales – Intrínsecos	¿La Competencia Técnica del Supervisor influye en su satisfacción laboral?	4	4	4	4	
	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa es puntual con el pago de su sueldo?	4	4	4	4	
	¿Le Ofrece la institución educativa estabilidad laboral?	4	4	4	4	
	¿Emplean la delegación de responsabilidades como una estrategia de liderazgo dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa le da autonomía laboral para realizar su actividad profesional?	4	4	4	4	
	¿La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos y productividad realizados por el trabajador de la institución, mejorando así su potencial y carrera profesional?	4	4	4	4	
	¿La institución brinda retroalimentación y capacitación para aumentar su productividad y desarrollo profesional?	4	4	4	4	

	¿Está comprometido con el cumplimiento de objetivos de la institución, por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros?	4	4	4	4	
	¿La institución brinda programas, métodos que faciliten el trabajo y así mismo el reconocimiento y estímulo del personal?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la ampliación o enriquecimiento del puesto influye en la motivación y satisfacción laboral del trabajador?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos

**Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		

Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Msc. PABLI ARNULFO SANTOS DÍAZ			Fecha: 11 / 11 / 2020	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: pablito_165333@hotmail.com		

ANEXO 02
ALFA DE CONBRACH

Estimado	Cronbach α
Punto estimado	0.761

CULTURA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCION LABORAL DE
LOSTRABAJADORES DE LA
I.E.88156 SAN AGUSTIN – PAMPAS
2020

por Luz Estrella Díaz Valentín

Fecha de entrega: 04-ene-2021 04:23p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1483070662

Nombre del archivo: DIAZ_VALENTIN_FN..docx (689.3K)

Total de palabras: 6849

Total de caracteres: 38911



CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE
LOSTRABAJADORES DE LA I.E.88156 SAN AGUSTIN – PAMPAS 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%



9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
12	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
13	loft1571.serverloft.com Fuente de Internet	1%
14	www.grid.cl Fuente de Internet	1%
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
16	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
17	www.cyta.com.ar Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
20	www.gayanabotanica.cl Fuente de Internet	



		<1 %
21	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
22	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
24	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
26	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Escuela De Ingenieria De Antiquia - Columbia Trabajo del estudiante	<1 %
29	supervisorycontrol.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
30	elrincondelamaestrajardinera.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

disaster-info.net



31	Fuente de Internet	<1%
32	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
33	docs.dtkk.ua Fuente de Internet	<1%
34	repositorio2.udelas.ac.pa Fuente de Internet	<1%
35	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
36	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
37	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1%
38	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
39	admpersonaluno.galeon.com Fuente de Internet	<1%
40	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
41	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%

archive.org



42

Fuente de Internet

<1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo