

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSTGRADO



**Maestría en Dirección de Recursos Humanos con Mención en Consultoría para el
Desarrollo Organizacional**

**RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
METROPOLITANA EN EL 2015**

Luis Esaine Suárez

ASESOR

Ramón Rivera Chú

Cajamarca – Perú

Junio 2016

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSTGRADO



**RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
METROPOLITANA EN EL 2015**

“Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el Grado Académico de
Maestro en dirección de recursos humanos con mención en consultoría para el desarrollo
organizacional

Luis Esaine Suárez

ASESOR

Mg. Ramón Rivera Chú

Cajamarca – Perú

Junio 2016

COPYRIGHT © 2016 by
Luis Alberto Esaine Suarez
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

**RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
LIMA METROPOLITANA EN EL 2015**

Presidente: _____

Secretario: _____

Vocal: _____

Asesor: _____

DEDICATORIA

A:

Mi familia, padres y hermanos, por apoyarme en cada decisión y proyecto que emprendo y por darle sentido a mi vida.

Luis Esaine Suarez

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a Dios, quien permite, inspira y conspira para que todo suceda; a mis padres, por ser fuente de apoyo constante e incondicional y a mis hermanos por su soporte cotidiano.

Agradecimiento sincero a mi asesor, el Mg. Ramón Rivera Chú, quien con sus conocimientos, esfuerzo y dedicación me ha podido orientar y apoyar en la culminación de esta tesis y al Director de la Escuela de Posgrado de la UPAGU, el Mg. Max Cabanillas Castrejón por su confianza e incondicionalidad.

A la Universidad por las facilidades para la aplicación de los instrumentos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Se realizó una prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos en una institución de similares características en valores y fines educativos. La población en estudio estuvo conformada por el personal docente 2015 de la Universidad Privada de Lima Metropolitana. Se evaluaron a 90 docentes mediante el instrumento Cuestionario de Cultura Organizacional LES y la Escala de Satisfacción Laboral LES, los mismos que dieron como resultado una relación significativa y directa entre ambas variables. La investigación será un aporte interesante al entendimiento de la cultura de esta Universidad Privada de Lima Metropolitana, pues es una alternativa válida para el desarrollo de la persona en la búsqueda de su desarrollo profesional y personal.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral, Universidad Privada.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction among teachers of a private university in Lima. A pilot of the data collection instruments in an institution of similar values and educational test was performed. The study population consisted of 2015 teachers of the Private University of Lima. They were evaluated by 90 teacher's instrument Organizational Culture Questionnaire LES and LES Job Satisfaction Scale, the same that resulted in a significant and direct relationship between the two variables. The research will be an interesting understanding of the culture of the Private University of Lima contribution, it is a valid basis for the development of the person seeking their professional and personal development alternative.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Private University.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE	v
LISTAS DE TABLAS	vii
LISTAS DE GRÁFICOS	ix
I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	x
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema de investigación	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problemas específicos	4
1.3 Operacionalización de las variables	4
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Objetivos	7
1.5.1 Objetivo General	7
1.5.2 Objetivos Especifico	7
1.6 Hipótesis	8
1.6.1 Hipótesis General	8
1.6.2 Hipótesis Específicas	8
II. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la realidad del objeto de investigación	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.2. Bases Teóricas	19
2.2.1. Cultura Organizacional	20
2.2.2. Satisfacción Laboral	28
2.3. Definición de términos básicos	35

III. CAPÍTULO III: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	36
3.1. Tipo de Investigación	36
3.2. Diseño de la investigación	36
3.3. Variables	37
3.4. Población y muestra	38
3.5. Instrumentos	45
3.6. Procedimiento	65
IV. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	67
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	80
REFERENCIAS	83
APÉNDICES	88

LISTA DE TABLAS

Título de la Tabla	Pág.
01. Matriz de operacionalización del constructo Cultura Organizacional	04
02. Matriz de operacionalización del constructo Satisfacción Laboral	05
03. Distribución de la población según género	39
04. Distribución de la población según edad	39
05. Distribución de la población según nivel académico	40
06. Distribución de la población según estado civil	41
07. Distribución de la población según condición laboral	42
08. Distribución de la población según tiempo de vinculación	42
09. Distribución de la población según años de experiencia	43
10. Distribución de la muestra general total	44
11. Validez de contenido por criterio de jueces del Inventario de Cultura Organizacional	50
12. Validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral	53
13. Matriz de componente rotado del Inventario de Cultura Organizacional	56
14. Confiabilidad de consistencia interna del Inventario de Cultura Organizacional	59
15. Matriz de componente rotado de la Escala de Satisfacción Laboral	61
16. Confiabilidad de consistencia interna de la Escala de Satisfacción Laboral	64

17. Tabla de conversión de escala Likert a categorías: Cultura Organizacional	68
18. Tabla de conversión de escala Likert a categorías: Satisfacción Laboral	69
19. Nivel de Cultura Organizacional en la universidad	69
20. Nivel de Satisfacción Laboral en la universidad	70
21. Evaluación de la Normalidad de las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Labor	71
22. Relación entre Carisma Marista – Normas Institucionales y Ambiente de Trabajo	72
23. Relación entre Identidad Institucional, Valoración del trabajo desarrollado y Condiciones Laborales	73
24. Relación entre Niveles de Comunicación con Tipos de Relaciones Interpersonales y Bienestar Laboral	74
25. Relación entre cultura organizacional y Satisfacción Laboral	75

LISTA DE GRÁFICOS

Título del Gráfico	Pág.
Gráfico 1. Dinámica del éxito en las organizaciones	26
Gráfico 2. Teoría Bifactorial de Herzberg	31

INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretende determinar la correlación existente entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de una universidad privada de Lima metropolitana en el 2015, pues entiendo que si bien la cultura es una propuesta, ella se interpreta de forma diversa por cada persona.

Realizar un estudio sobre la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral surge del interés por profundizar, fuentes axiológicas de la universidad, aportar a valorar su origen y proyectarlo hacia el futuro.

El aporte que deseo realizar, se sustenta en lo trascendente de la cultura de una institución, pues al ser un valor intangible y permanente aporta a la identidad de sus miembros y a la realización de sus objetivos.

La trasmisión de la cultura recae en cada uno de los miembros de la institución, lo que varía en todo caso, es el nivel de impacto que tiene dicha cultura y lo que logra en cada uno de los miembros

La investigación será un aporte interesante al entendimiento de la cultura de la universidad pues es una alternativa válida para el desarrollo de la persona en la búsqueda de su desarrollo profesional y personal.

El estudio se divide en cinco capítulos los que se detallan a continuación:

En el capítulo I se trabaja el problema de investigación, el cual está conformado por el análisis de la realidad problemática, el planteamiento de los objetivos generales y específicos, así como las hipótesis de estudio, la operacionalización de variables y la justificación que enmarca la investigación.

En el capítulo II, se plantea el marco teórico, conformado por los antecedentes, los enfoques teóricos que permiten la comprensión del tema investigado, así como las bases teóricas y la definición de cada una de las variables de estudio.

En el capítulo III, se encuentra el marco metodológico, en el cual se analiza el tipo y diseño de investigación, la unidad de análisis, la descripción de los instrumentos utilizados y finalmente el análisis estadístico que se empleó para la realización de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los resultados en tablas y gráficos, los que permiten la contrastación de hipótesis, análisis de resultados y discusión de los mismos.

El capítulo V, contiene las conclusiones y recomendaciones que se detallan de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

El autor

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema de investigación

Uno de los grandes desafíos que enfrentan las instituciones en la actualidad es mantener fidelidad a los principios que les dieron origen. La formación universitaria pasa por la misma experiencia pues los inicios muestran a casas de estudios identificadas con determinados valores que con el paso del tiempo van tomando otras formas de expresarse o van desapareciendo. Los motivos del cambio se muestran en el tiempo y también por el tipo de servicio educativo que las instituciones brindan al diversificar sus propuestas para atender un público con más demandas y deseos de formación de calidad, ello conlleva además que las aulas se masifiquen, haya menos preocupación por mallas adaptadas a las exigencias de una realidad en permanente cambio y por ende que los principios básicos de la cultura se vean alterados en sus manifestaciones e identidad primigenia. La identidad de la institución debería girar en torno a responder a estas nuevas exigencias y a la vez ser fiel a sus principios y valores fundacionales.

La universidad privada de Lima metropolitana se crea atendiendo a la necesidad de mejorar la formación de docentes con una educación de calidad la cual debería mantener fidelidad a los principios que se dieron desde la institución que la precedió el Instituto Superior Pedagógico. Los cambios fueron notorios tanto por la nueva malla curricular pero también por la dedicación y trabajo que se hizo por marcar la axiología de la Universidad con los valores propios de la Congregación religiosa que la regenta.

Luego de varios años de crecimiento constante y con nuevas facultades, el interés es mantener los valores y principios fundacionales. La pérdida de identidad hace ver la universidad como una institución en donde se imparten asignaturas y que no se diferencia de otras universidades, perdiendo la esencia que llevó a fundarla, en la cual la mística profesional, el servicio y los valores maristas representan puntos de soporte y base de lo que debe ser la Universidad. Esto se refleja en la satisfacción de pertenecer a dicha instituciones y vivir los valores que la sustentan.

Ello se presenta en la universidad ya que ella posee un conjunto de valores propios que la distingue de las demás, en ello radica su identidad.

Además ello se quiere añadir aspectos propios de la espiritualidad Marista como son el carisma, las normas que inspira éste don para la Iglesia, la identidad que debe suscitar y la comunicación.

El interés por relacionar la cultura con la satisfacción laboral es describir cómo el docente comparte sus creencias y valores con el personal que labora y con los estudiantes de la institución, lo que se cree repercutirá en su actitud y desempeño

Se cree que esto ayudaría a entender la relación entre el nivel de desempeño laboral y su actitud hacia la institución, su entorno y sus compañeros de trabajo.

Luego de estos años de funcionamiento la universidad ha experimentado una serie de cambios en las formas del servicio, pero en la esencia desea seguir siendo fiel a los ideales y principios que la originaron y que deben motivar su misión.

Aspectos positivos de la cultura interna como son la confianza, la cercanía, la sencillez, el trabajo autónomo, el espíritu de familia, siguen siendo una propuesta vivida a lo largo de estos años de servicio que tiene la Universidad. Lo que la Universidad pretende es mantener

la identidad con los valores propios, es decir, evitar que estos se diluyan en el tiempo o no formen parte de aquello que se considera esencial en la formación que la Universidad brinda. Por ello nace esta investigación, pues se ha notado de parte de algunos docentes, la falta de conocimiento de los valores institucionales por lo que no se percibe un compromiso permanente. Es importante entender que existe una alta rotación en la universidad, sobretodo en el personal docente. Ello puede repercutir en la identidad que la institución desea formar en sus trabajadores.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”, e influyen positivamente o negativamente en la construcción de la identidad de los individuos.

Otro de los aspectos percibido es la falta de fluidez en la comunicación entre las diversas instancias de la universidad, que se analizarán para saber cuáles son las causas.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana en el 2015?

1.2.1 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad?
- b) ¿Cuál es el nivel de la Satisfacción laboral en los docentes de la Universidad?
- c) ¿Cuál es la relación entre Carismas Maristas y Normas Institucionales con el ambiente de trabajo en los docentes en la Universidad?
- d) ¿Cuál es la relación entre Identidad Institucional y valoración por el trabajo desarrollado y condiciones laborales en los docentes en la Universidad?
- e) ¿Cuál es la relación entre Niveles de comunicación con los Tipos Relaciones interpersonales y Bienestar Laboral en los docentes en la Universidad?

1.3. Operacionalización de variable

Tabla 1. Matriz de operacionalización del constructo Cultura Organizacional

Definición	Dimensiones	Tipo de Variables	Instrumento de Medición
<ul style="list-style-type: none"> • Modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de 	<ul style="list-style-type: none"> – Carisma Marista / Normas Institucionales – Identidad Institucional 	Intervalo	CUESTIONAR IO DE CULTURA ORGANIZACIONAL (LES)

determinada – Niveles de
organización Comunicación
Chiavenato
(1989)

Fuente: Autor de la Investigación

Tabla 2. Matriz de operacionalización del constructo Satisfacción Laboral

Definición	Dimensiones	Tipo de Variables	Instrumento de Medición
Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo Robbins (1996)	<ul style="list-style-type: none"> – Ambiente de Trabajo. – Tipos de Relaciones Interpersonales. – Valoración del Trabajo Desarrollado. – Bienestar Laboral. – Condiciones Laborales. 	Intervalo	ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (LES)

Fuente: Autor de la Investigación

1.4. Justificación de la investigación

La importancia de investigar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral radica en que se podrá conocer y describir la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en la Universidad.

El alcanzar los objetivos de la investigación permitirá identificar las dimensiones y factores que intervienen para potenciar aquellos que son positivos y optimizar aquellos que tengan baja valoración y de esta manera los principios y valores maristas podrían ser una posibilidad personal de satisfacción y logro.

A nivel práctico, este estudio es importante porque de los resultados obtenidos se podrá fortalecer la responsabilidad de las personas comprometidas lo cual consolida la identidad de la institución y la encamina al logro de sus objetivos, hacia la calidad, pues cada organización es única, muy al margen de sus estructuras formales, ya que todo grupo humano desarrolla sus características particulares, lo que determinaría el aporte de la institución. Así mismo esta investigación es trascendente, pues aportará a la identidad y al desarrollo axiológico de sus docentes, lo que se podrá plasmar en talleres de inducción o jornadas que tengan por contenido los valores de la Universidad.

1.5.Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana en el 2015.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad.
- b) Determinar el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad
- c) Establecer la relación entre Carismas Maristas y Normas Institucionales con el ambiente de trabajo en los docentes de la Universidad.
- d) Establecer la relación entre Identidad Institucional y valoración por el trabajo desarrollado y condiciones laborales en los docentes de la Universidad.
- e) Establecer la relación entre Niveles de comunicación con los Tipos Relaciones interpersonales y Bienestar Laboral en los docentes de la Universidad.

1.6.Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Tiene una relación directa y significativa la Cultura Organizacional con la Satisfacción Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana en el 2015.

1.6.2 Hipótesis Especificas

- a) Tiene una relación significativa el Carisma Marista / Normas institucionales con el Ambiente de Trabajo en los docentes de la universidad.
- b) Las condiciones laborales generan una alta identidad institucional y valoración por el trabajo desarrollado en los docentes de la universidad.
- c) Tiene una relación significativa los Niveles de Comunicación con los Tipos de Relaciones Interpersonales y Bienestar Laboral en los docentes de la universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la realidad del objeto de investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Los antecedentes a los que se hace referencia se realizaron en diversos contextos profesionales. Observándose que existe un gran interés por estudiar la Satisfacción laboral como un aspecto importante dentro del ambiente laboral. Se presentan a continuación las referencias encontradas.

Fernández y Paravic (2003) en su investigación sobre niveles de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción en Chile, tuvieron por objetivo general de estudio determinar el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras, por lo cual se trabajó con una muestra de 248 enfermeras hospitalarias. Utilizaron como instrumentos el índice de Trabajo de Smith, Kendall y Hulin; la Sub Escala de Condiciones de Trabajo de Bolda y preguntas relacionadas con variables socio demográfica y su vida personal. Se concluyó que las enfermeras hospitalarias se encuentran solo levemente satisfechas en su trabajo, indicando mayor satisfacción las que trabajan en hospitales privados.

Otro aporte fue hecho por Cavalcante (2004) quien realizó un estudio sobre satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía – Brasil). Tuvo como finalidad principal diagnosticar las satisfacciones e insatisfacciones del trabajo de los directores y directoras de escuelas secundarias públicas con una muestra de 40 directores de escuelas secundarias públicas y 30 especialistas en gestión educacional. La recolección de información fue a través del Cuestionario de Caballero (2001) y el Cuestionario de Satisfacción de S20/23 (Mélia y Peiró, 1989), como resultado se sugiere que los mismos directores junto con la comunidad educativa diagnostiquen los problemas del proceso educacional y busquen alternativas y vías para solucionar estas dificultades.

Así mismo Fuentes (2006) estudió la incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, en Chile. Tuvo como objetivo evaluar la interrelación de los constructos “satisfacción laboral del docente”, “clima social de aula” y la capacidad predictiva de ellos en el “rendimiento académico de los estudiantes universitarios”. La muestra estuvo conformada por 507 alumnos y 69 profesores. Para la recolección de datos utilizó un censo a los profesores así como la adaptación de los instrumentos Satisfacción Laboral Docente (SALDU) y el cuestionario Clima Social de Aula Universitario (IACU), los que fueron estandarizados para este estudio de acuerdo a la idiosincrasia cultural chilena. Los resultados de su investigación llevaron a la conclusión que a mayores relaciones que tienen los docentes con los alumnos, ellos tienen un mayor rendimiento académico o bien, que a menores relaciones con los alumnos hay un menor rendimiento, así como a mayor relación con los pares es menor el rendimiento académico de los alumnos.

Mientras que Navarro (2008) efectuó una investigación como aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción, en España este trabajo tuvo como objeto general el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, así como descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral. Se consideró como muestra a 40 profesionales de la construcción de distinto sexo, edad y experiencia profesional, utilizando como estrategia metodológica para la obtención de datos, la entrevista en profundidad. Su investigación concluyó que los profesionales entrevistados están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo.

Del mismo modo, Jiménez (2009) llevó a cabo una investigación cualitativa en Cuba para proponer un plan de mejora que favorezca el clima teniendo como objetivo el fundamento y análisis de la gestión y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, aplicó una encuesta a todos los trabajadores, entrevistó a los trabajadores de mayor experiencia para contrastar la información de la encuesta y analizó documentos de la institución. Todo ello proporcionó una visión de la organización evidenciándose indicadores bajos en la satisfacción por la tarea que realizan y no perciben intención institucional que estimule de forma tangible e intangible, los resultados de su trabajo.

Barraza y Ortega (2009) desarrollaron un estudio en Durango – México sobre satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Tuvieron como objetivo determinar la

relación de la satisfacción con la labor docente. La muestra estuvo constituida por 37 académicos a los cuales se les aplicó un cuestionario que fue diseñado para tal fin denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral docente (EMSLD). En los resultados se destacan que los académicos de las instituciones formadores de docentes muestran un alto nivel de satisfacción laboral asociado con su desempeño profesional en lo particular; sin embargo, se puede observar también que hay un conjunto de factores organizacionales que tienen insatisfechos a los docentes y que constituyen un obstáculo para que exista un nivel de satisfacción más alto.

De los antecedentes presentados se puede concluir que la satisfacción laboral es una variable que influye en el apropiado desempeño, es decir existe una mutua influencia entre ambas variables. La percepción de la satisfacción laboral es personal pero puede a su vez ser influenciada por la percepción que tienen los demás sobre la satisfacción. Es necesario pues realizar una descripción de estos diversos factores y dimensiones que participan dentro de la satisfacción laboral pues de ello depende el desempeño que el trabajador tiene, que es un elemento que también ayuda a la identificación con la institución donde labora.

Los antecedentes internacionales que se relacionan con la investigación en cuanto a la cultura organizacional y que se han revisado son los que siguen:

Fernández (2002) estudió la cultura de la organización y su relación con el centro educativo, como objetivo se propuso aplicar un modelo metodológico determinado para estudiar la cultura organizacional en un centro educativo de secundaria en España. La muestra estuvo conformada por 38 personas. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos

fueron la observación directa y como instrumento la encuesta. La conclusión a la que llegó el investigador es que el concepto de “cultura organizacional” es válido y fructífero para el estudio sociológico de las organizaciones escolares.

Contreras (2006) investigó la cultura organizacional en el área administrativa de una institución privada de educación superior en Zacatecas, México. Tuvo por objetivo medir los rasgos más resaltantes de la cultura. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores del área administrativa de la institución que estuvo conformada por hombres y mujeres entre los 24 y 62 años de edad, con una antigüedad en el puesto de trabajo entre 1 mes y 6 años de trabajo. El instrumento para la recolección de datos fue un Cuestionario para medir rasgos de cultura, valores y opiniones. Las conclusiones a las que llegó son que el ejercicio de investigación reúne los elementos necesarios que permiten detallar la personalidad de la empresa y describirla como una organización con una cultura fuerte – funcional.

Fue Ollarves (2006) quien hizo un estudio sobre Cultura Organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior en Venezuela. Tuvo por objetivo determinar el grado de motivación de los docentes de acuerdo a la labor que desempeñan. La muestra seleccionada estuvo constituida por 40 docentes ordinarios que ejercen función de gestión en la sede. La información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta, y el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados de este estudio demuestran que los docentes tienen un perfil de motivación medio, en el que destacan los factores de identidad de la tarea y variedad, como componentes motivadores para desempeño laboral. La relación entre cultura organizacional de la institución y la propiedades motivantes del puesto de trabajo es significativa.

Según los antecedentes se puede apreciar que la cultura es una variable multidimensional importante para comprender la organización de un centro, así mismo destacar una serie de dimensiones por lo que su estudio es imprescindible para tener mayor información sobre el desempeño de los docentes en diversos centros laborales.

Es necesario señalar que al realizar una exhaustiva búsqueda científica sobre la relación de las dos variables: cultura organizacional y satisfacción laboral, se han encontrado muy pocos estudios, los cuales se detallan a continuación:

Añez (2003) desarrolló una investigación en Venezuela sobre cultura organizacional y motivación laboral de los Docentes Universitarios, teniendo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de una Institución de Educación Superior. La población fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes. Se utilizaron dos instrumentos con escala tipo Likert, validado por expertos. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los niveles de motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas entre los componentes de ambas variables.

Murillo, Calderón y Torres (2003) realizaron una investigación sobre la cultura organizacional y bienestar social en las empresas caldenses, por el grupo académico Cultura Organizacional y Gestión Humana, de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y la repercusión en la cultura. Se realizaron 14 entrevistas y 204 encuestas a trabajadores de diferentes niveles ocupacionales de siete empresas. Los resultados

mostraron que la satisfacción del trabajador está asociada con culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con control laxo, pero no se pudo establecer que existía asociación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y bienestar de sus empleados.

Por lo presentado en estos antecedentes que ambas variables tienen una influencia mutua, así como también que la satisfacción laboral está asociada a la cultura organizacional cuando ésta se orienta al empleado, pues la cultura marca el tipo de desempeño del trabajador, convirtiéndose en una variable motivadora o por el contrario de insatisfacción.

2.1.2 Antecedentes nacionales

A partir de la lectura de los antecedentes, se encuentra que existe un sostenible interés acerca de esta variable, por analizarla y comprender su importancia. A continuación se presentan los antecedentes de investigaciones sobre el tema:

Álvarez (2007) condujo una investigación sobre satisfacción laboral y fuentes de presión laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana. Tuvo por objetivo encontrar la relación que existe entre ambas variables. La muestra fue conformada por 506 docentes. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de datos personales, Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Se concluyó que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. La satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales

difieren de los docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana. Asimismo, los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Se encuentra diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral entre los docentes en ejercicio en una o varias universidades y el tipo de centro de formación profesional. Se encuentra diferencias en las fuentes de presión laboral en la variable estado civil.

Fue Valencia (2008) quien estudió los estilos gerenciales y satisfacción laboral, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, en el personal administrativo de la dirección general de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La muestra estuvo conformada por 481 trabajadores administrativos de la universidad que laboran en 6 dependencias de la administración central ubicada en la ciudad universitaria. Se recolectó los datos mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario. Llegó a la conclusión que existe relación significativa entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la administración central de la universidad. Los estilos consultivo y participativo mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral. Los estilos autoritarios, coercitivos y autoritarios benevolentes mantienen las relaciones más débiles con la satisfacción laboral.

Merino y Díaz (2008) realizaron un estudio en Lambayeque sobre el nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas. Los objetivos fueron diagnosticar el nivel de satisfacción de los trabajadores y los factores que intervienen en la variable, además de identificar los factores que mejor contribuyen a la satisfacción. La muestra estuvo conformada por 250 trabajadores encuestados. Para la recolección de datos se utilizó un

cuestionario. Tomando como base los resultados obtenidos se hallaron tres niveles de satisfacción, alto, medio y bajo. En general el nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque se encuentra en un nivel medio y bajo, dado que tan solo el 30% presento un alto nivel de satisfacción.

Hernández (2010) efectuó un diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa peruana. Tuvo por objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores. La muestra conformada 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados). El instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo estandarizada en Lima Metropolitana. En su estudio encontró que los trabajadores obreros y empleados de la empresa textil presentan actitudes similares de satisfacción laboral y de acuerdo a la categoría diagnóstica presentan un nivel regular. Los varones tienen mayor satisfacción laboral que las mujeres y en cuanto al nivel de instrucción no se observaron diferencias significativas. Como se puede apreciar, el tema de satisfacción laboral ha estado presente en la gestión de las empresas en el Perú, demostrando su influencia en el desempeño de los trabajadores.

La Cultura organizacional, nos presenta lo propio de cada institución o empresa se harán referencias a los estudios que se han hecho sobre esta variable.

Díaz (2001) realizó un estudio sobre el desarrollo de la imagen institucional de un colegio estatal, en Chorrillos, el objetivo de su investigación fue realizar un diagnóstico institucional para así medir la comunicación interna, externa y la cultura organizacional. La muestra estuvo dirigida a padres de familia de 100 hogares y 43 trabajadores. Utilizó como instrumentos de recolección de datos una encuesta y una guía de observación. Concluyó que

no hay modo de llegar a realizar un diagnóstico organizacional efectivo y eficiente, si es que no se efectúan las investigaciones y análisis de la realidad organizacional desde un enfoque sistemático pues cada parte de la organización refleja lo que está sucediendo en el todo organizacional y viceversa. Así la calidad de las comunicaciones internas y externas en el colegio, sus deficiencias y limitaciones, eran efecto y reflejo a la vez, de lo que pasaba en su cultura organizacional y, por ende, en su imagen institucional.

Baca, Lau y Ríos (2007) condujeron una evaluación y diagnóstico de la cultura organizacional de la municipalidad distrital de San Isidro, el objetivo fue determinar la cultura de la municipalidad para fortalecerla y difundirla entre todo el personal. La muestra fue de 70 personas. La recolección de datos se hizo por medio de entrevistas luego de charlas de sensibilización. Dentro de las conclusiones a las que llegaron fue que observaron poca identidad de su personal con la empresa, que prevalece un estilo burocrático y una estructura vertical. El personal considera importante el compromiso, confianza e innovación para el desempeño de sus labores.

Los antecedentes hallados sobre cultura organizacional muestran su valor para la institución o empresa, se puede decir que los trabajadores se identifican en un mayor o menor grado con la cultura de la organización, ello contribuye a su fortalecimiento y permanencia.

Los estudios realizados sobre satisfacción laboral y cultura no son todavía frecuentes, la mayoría de veces se investigan variables afines al tema, pero no la relación entre las variables que se han considerado para nuestro estudio. Por ello, a continuación, se presentará un estudio que se vincula en una de las variables afines como es satisfacción laboral.

Silva (2009) realizó la medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. El objetivo de estudio fue medir los niveles de satisfacción y de clima. La muestra fue de 50 trabajadores seleccionados aleatoriamente, 30 docentes y 20 administrativos. Se utilizó una ficha de encuesta, previamente revisada por expertos y validada. Se obtuvo como resultado que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración. En cuanto al personal administrativo, dos tercios mostraron satisfacción laboral. En relación al clima, cerca del 70% del personal tanto administrativo como docente lo calificaron como positivo. Se puede observar que la variable satisfacción laboral es un elemento que está presente en la realidad laboral y que con el adecuado conocimiento podemos llegar a propiciar espacios que ayuden al desempeño del trabajador retribuirá en la calidad de servicio además en los diferentes niveles de comunicación y finalmente en la identidad de los colaboradores.

2.2. Bases Teóricas

A continuación se revisan los fundamentos teóricos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral para lo cual se abordarán definiciones, características y teorías. En primer lugar, se desarrollan las conceptualizaciones teóricas de cultura organizacional y en segundo lugar de la satisfacción laboral.

Seguidamente, se mencionan algunas definiciones sobre cultura organizacional:

Chiavenato (1989) presenta la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones habituales de una determinada organización.

Schein (1992) plantea que la cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, deben ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Robbins (1996) define que: “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras.” (p.681).

Serna (1997) afirma que la cultura organizacional es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que se han incorporado a la empresa.

Guedez (1998) propone que " la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización."(p.58).

Así mismo Aguirre (2004) indica que la cultura organizacional es un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia.

Después de revisar las definiciones que diversos especialistas han brindado considero que la definición más completa y sólida es la que propone Chiavenato (1989), por ello se dice que en la cultura organizacional las personas identificadas con la organización y las funciones que en ellas se cumplen inspirando al resto de los compañeros al compromiso que todo hombre debe tener, compartir funciones en equipo y sentimientos unificados.

En el caso de la universidad los valores se ven reflejados en el lema "Super Petram Edificabo", lo que significa edificar sobre la roca. Quiere transmitir que los valores son la base para la formación de la persona, también posee un lema inspirado en las palabras del fundador de la congregación, quien dice que "para educar hay que amar"; es una muestra del deseo de acompañar la formación desde el interior de la persona. Estos son claros ejemplos de lo que construye la cultura de la institución.

A continuación es importante abordar las características de la cultura organizacional. Al respecto Robbins (1987) propone siete características que deben ser consideradas dentro de una empresa, que al ser combinadas revelan la esencia de la cultura de la entidad:

1. Autonomía Individual: Es el grado de responsabilidad, independencia y oportunidades para ejercer la iniciativa que las personas tiene en la organización.
2. Estructura: Es el grado de normas y reglas, así como la cantidad de supervisión directa que se utiliza para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.
3. Apoyo: Es el grado de ayuda y afabilidad que muestran los gerentes a sus subordinados.
4. Identidad: Es el grado en que los miembros se identifican con la organización en su conjunto y no con su grupo o campo de trabajo.
5. Desempeño-premio: Es el grado en que la distribución de premios dentro de la organización (aumento salarial, promociones), se basa en principios relativos al desempeño.
6. Tolerancia al conflicto: Es el grado de conflicto presente en las relaciones de compañeros y grupos de trabajo, como el deseo de ser honestos y francos ante la diferencia.
7. Tolerancia al riesgo: Es el grado en que se alienta al empleado para que sea innovador y corra riesgos.

Del mismo modo, Vairrud (2003), afirma que los fundadores no son siempre las personas más efectivas para transmitir cultura. Existen también los héroes organizacionales, individuos modelos para el resto de los empleados, por su comportamiento, estilo gerencial, lealtad, productividad y eficiencia, particularmente si los héroes se encuentran en niveles medios y bajos de la organización, porque desmitifican el éxito y lo hacen accesible para todos. La cultura de la organización se expresa en las cosas que se comparten, las

comunicaciones establecidas, las actividades que se realizan en conjunto y los sentimientos comunes. (p. 109).

Por su parte Chiavenato (2009) presenta seis características que definen a la cultura organizacional de las empresas en América.

1. Comportamiento observado con regularidad: cuando los miembros de una organización interactúan unos con otros, siempre usan un lenguaje y terminología común y realizan rituales relacionados con el comportamiento y la cortesía dentro de la organización.
2. Normas: en todas las organizaciones existen normas de comportamiento incluyendo directrices de cuánto trabajo tiene que hacer cada empleado.
3. Principales valores: los valores más importantes en una organización son aquellos que se defienden y se comparten entre todos los integrantes de una organización, estos pueden ser alta calidad en los productos, alta eficiencia, bajo ausentismo por parte de los empleados, etc.
4. Filosofía: políticas que establecen la creencia de cómo la organización tiene que tratar a los empleados o al cliente.

5. Reglas: estrictas directrices relacionadas con llevarse bien dentro de la organización. Los recién contratados tienen que aprender estas reglas con el fin de ser aceptados dentro de ella.

6. Clima Organizacional: la percepción individual que tiene cada uno de los integrantes acerca de las características o cualidades de su organización. Esto es un sentimiento general que se desprende de la disposición física, la forma en que los participantes interactúan, y se comportan con los clientes o con otros agentes externos los miembros de la organización. Las empresas más admiradas tienen una fuerte cultura organizacional no hay que dejar de lado que el desempeño financiero juega un papel muy importante en los valores culturales de la organización y en como otros la perciben.

A continuación se señalan algunas teorías de la cultura organizacional que permiten tener una mayor comprensión acerca de la variable de estudio:

Teoría de cultura organizacional de Schein, quien señala que la cultura organizacional se manifiesta en tres niveles: los artefactos se encuentran en la superficie, descansando sobre los valores y los supuestos en la base. Los artefactos son los resultados tangibles de las actividades que se apoyan en los valores y supuestos.

Los valores son considerados por Schein (1987) como los principios sociales, filosofías, estándares y metas, los cuales tienen un valor intrínseco. Los supuestos son las representaciones de las creencias que se tienen acerca de la naturaleza humana y la realidad.

Los supuestos tienen la clave para entender, comprender y cambiar la cultura de una organización.

En un estudio posterior de Schein (1990), su modelo se ve reforzado por la teoría de la dinámica cultural para enfatizar las siguientes etapas:

- a. Creación de la cultura: formación de normas alrededor de incidentes críticos, e identificación con los líderes.
- b. Preservación de la cultura a través de la socialización.
- c. Evolución natural y diferenciación.
- d.- Evolución guiada y cambio administrado

Como se puede apreciar los planteamientos de Schein enfatizan el rol que desempeñan las creencias y valores fundamentales, se enseñan a los nuevos miembros de la organización, mediante procesos de liderazgo y socialización, y se validan por los resultados que se consideren exitosos para la organización.

Se pasara a la Teoría de Chiavenato (2004) quien menciona que la cultura organizacional es parecida a un iceberg donde en la parte superior o sobre el nivel del agua se encuentran los aspectos visibles y superficiales observados en las organizaciones; se encuentran en esta parte la estructura física como edificios, los espacios, los muebles, la tecnología, métodos,

políticas, etc. En la parte inferior se encuentran los aspectos invisibles y profundos, como aspectos psicológicos y sociológicos de la cultura.

Mientras mayor profundidad exista habrá más arraigo, por lo tanto la dificultad para cambiar la cultura será mucho mayor; el estrato superior, compuesto por aspectos físicos, es mucho más sencillo de modificar. (Ver figura 1)

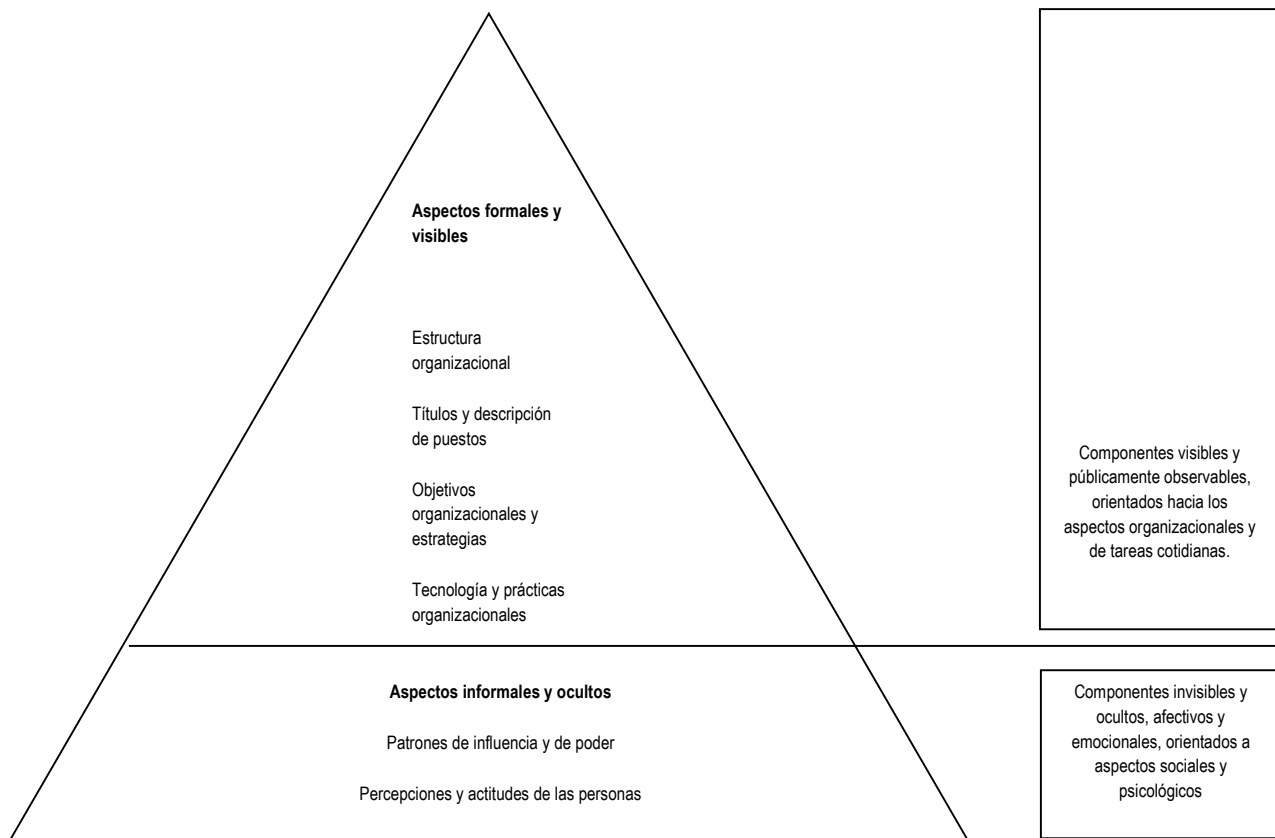


Gráfico 1: Dinámica del éxito en las organizaciones.
Fuente: Chiavenato (2004).

Considerando que el planteamiento de la teoría de Chiavenato, es la más acertada sobre la cultura organizacional, ya que sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta.

Por otro lado, se analizará la teoría de cultura organizacional de Robbins (1993) quien afirma que se transmite a los trabajadores de diversas formas, en las que se encuentran los relatos de casos, los rituales, los símbolos, los materiales y lenguaje. La cultura organizacional cumple varias funciones en el seno de una organización. En primer lugar, cumple la función de definir los límites; es decir, los comportamientos difieren unos de otros. Segundo, trasmite un sentido de identidad a sus miembros. Tercero, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas del individuo. Cuarto, incrementa la estabilidad del sistema social. La cultura es el vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de los que deben hacer y decir los empleados.

El planteamiento de teoría de cultura organizacional de Robbins señala que la cultura organizacional permite la cohesión de las conductas individuales y la unificación con la visión empresarial para lograr los objetivos organizacionales y que las funciones específicas son desempeñar un papel que defina límites, es decir, que señale diferencias entre una organización y otra ; confiere a la empresa un sentido de identidad; facilitar la generación del compromiso con algo superior al interés personal de cada empleado; reforzar la estabilidad del sistema social.

Después de haber revisado las conceptualizaciones teóricas sobre la cultura organizacional es necesario que abordemos los conceptos relacionados a la satisfacción laboral.

En primer lugar se analiza algunas definiciones que plantearon especialistas sobre la satisfacción laboral:

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". (p.23).

Según Blum y Naylor (1982), la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (p.45).

Para Loitegui (1990) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales puedan producirse. (p. 83).

Así mismo Strauss y Sayles (1992) definen la satisfacción laboral, como los sentimientos que el trabajador tiene hacia su trabajo, es una herramienta muy importante que los empleadores deben conocer, ya que obedece a múltiples factores tanto del trabajador como del trabajo en sí mismo. Por lo tanto la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales.

Mientras que Robbins (1996) define la satisfacción laboral, centrándose básicamente, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

A su vez Márquez (2006) define la satisfacción laboral como una actitud del trabajador frente a su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

De todas las definiciones expuestas concuerdo con el planteamiento de Robbins que define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Coincidiendo en que quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Esta definición tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general.

A continuación se analizan cuáles son las principales características que presenta la satisfacción laboral, que han sido abordadas por diversos especialistas:

Para Gibson (1996) son muchas las características que se han asociado con la satisfacción laboral, hay cinco de ellas que tienen características cruciales.

Siguiendo las indicaciones del mismo autor, se destaca lo siguiente:

1. Paga: la cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
2. Trabajo: el grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.
3. Oportunidad de ascenso: la existencia de oportunidades para ascender.
4. Jefe: la capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
5. Colaboradores: el grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

Robbins (1996) indica que las características más importantes que conducen a la satisfacción laboral son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación.

En esta manifestación se encuentran características importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en

la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

A continuación se analiza las principales teorías sobre la satisfacción laboral consideradas más resaltantes.

La teoría de Satisfacción laboral de Herzberg (1959) postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción. Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores.

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSTAFISFACIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSTAFISFACIÓN
SATISFACTORES	• Relización exitosa del trabajo.	• Falta de responsabilidad.		• Status elevado. • Incremento del salario. • Seguridad en el trabajo, etc.	• Malas relaciones inter-personales. • Bajo salario. • Malas condiciones de trabajo, etc.
	• Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. • Promociones en la empresa, etc.	• Trabajo rutinario y aburrido, etc.			
INSATISFACTORES					

Gráfico 2: Teoría Bifactorial de Herzberg.

Fuente: Herzberg (1959)

El planteamiento de la teoría de satisfacción laboral de Herzberg menciona que la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el trabajador.

Por otro lado otra teoría que es importante es la que propone Locke (1984) quien en su teoría de satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y sus necesidades. En este sentido, Locke argumenta que los valores de una persona están ordenados en función de su importancia de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

Identificó nueve factores que intervienen en la satisfacción laboral, los cuales son

- 1.- La satisfacción con el trabajo.
- 2.- La satisfacción con el salario.
- 3.- La satisfacción con las promociones.
- 4.- La satisfacción con el reconocimiento.
- 5.- La satisfacción con los beneficios.
- 6.- La satisfacción con las condiciones de trabajo.
- 7.- La satisfacción con la supervisión.
- 8.- La satisfacción con los compañeros.
- 9.- La satisfacción con la compañía y la dirección.

Locke distingue entre eventos o condiciones como fuentes de la satisfacción laboral los seis primeros factores y Agentes de la satisfacción laboral los tres últimos factores.

Locke señala que es el resultado de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que

esos valores son congruentes en las necesidades de la persona. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

A su vez Robbins (1998) en su teoría de Satisfacción Laboral considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- a) Reto del trabajo: los empleados tienen la tendencia a preferir trabajos que les ofrezcan la oportunidad de usar sus habilidades y que favorezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. Estas características hacen que un puesto sea mentalmente desafiante. Los trabajos que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso. En condiciones de reto moderado, la mayoría de los empleados experimentarían placer y satisfacción.

- b) Sistema de recompensas justas: Los empleados requieren un sistema de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes a sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. La clave del enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. De igual manera los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimentan satisfacción en sus trabajos.

- c) Condiciones favorables de trabajo: Los empleados se interesan en un ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, por ejemplo tener, demasiado calor o muy poca luz. Además la mayoría de empleados prefiere trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

- d) Colegas que brinden apoyo: Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. Por tanto tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. La satisfacción en el empleado se incrementa cuando el jefe es comprensivo, amigable y ofrece halagos por buen desempeño, escucha la opinión de los empleados y muestra un interés personal por ellos. Acompañado de la compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo.

Se concuerda con el planteamiento de la teoría de la satisfacción laboral de Robbins, ya que es importante para las organizaciones que un empleado tenga un alto nivel de satisfacción laboral demostrando satisfacción y lealtad hacia la institución; mientras que un empleado con insatisfacción tiene emociones desfavorables hacia su trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

Las definiciones de cultura organizacional y satisfacción laboral que nos servirán de base y sustento para la investigación que se realizará son los siguientes:

1. Cultura organizacional.

Es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.”(Chiavenato, 1989:464).

2. Satisfacción laboral.

Es como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Robbins (1996)

3. Docentes

El Diccionario de la Real Academia Española (2012) otorga al término docente como, perteneciente o relativo a la enseñanza, que enseña.

4. Universidad

El Diccionario de la Real Academia Española (2012) define el término de universidad como, la Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes.

CAPÍTULO III

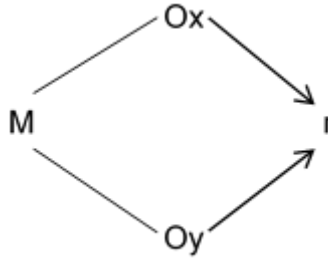
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

3.1. Tipo de Investigación:

El presente estudio corresponde a una investigación Descriptivo-Correlacional, pues se pretende medir dos fenómenos o variables, cultura organizacional y satisfacción laboral, para describir su ocurrencia en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana y determinar el grado de relación existente entre ellas.

3.2 Diseño de investigación:

La siguiente investigación, según las características del planteamiento, objetivos e hipótesis, es no-experimental, es decir “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio 2003, 267). Así mismo es una investigación de corte transversal, ya que los datos han sido tomados en un momento específico de la vida de los sujetos en estudio. El diseño se expresa en el siguiente diagrama



Donde:

M: respresenta a la muestra

Ox: representa la medición de la variable cultura organizacional

r: es la relación que se va a medir entre las variables

Oy: representa la medición de la variable satisfacción laboral

3.3. Variables

Dado que se trata de una investigación no experimental, no existen variables independientes ni dependientes, sino que las variables de estudio son atributivas, porque no pueden ser manipuladas. (Kerlinger & Lee, 2005, Sierra 2005, Alarcón 1991) en el sentido experimental del término.

A continuación se señalará las definiciones operacionales de medida de cada una de las variables de estudio:

Cultura Organizacional.

Definida por los puntajes obtenidos en el Cuestionario de Cultura Organizacional (LES);
cuyas dimensiones son:

- Espiritualidad y Carisma Marista y Normas Institucionales
- Identidad institucional
- Niveles de comunicación

Satisfacción laboral.

Definida por los puntajes obtenidos en la Escala de Satisfacción Laboral (LES); cuyas dimensiones son:

- Ambiente de trabajo.
- Tipos de relaciones interpersonales.
- Valoración del trabajo desarrollado.
- Bienestar laboral.
- Condiciones laborales.

3.4. Población y muestra

La población estuvo conformada por 90 docentes que laboran en una Universidad Privada de Lima Metropolitana en el 2015

En primer lugar se procedió a determinar la distribución de la muestra población según género, en la tabla 3 se aprecia que los porcentajes están casi al 50% con una diferencia de 5% en ambos géneros.

Tabla 3 *Distribución de la población según género*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	47	52.2
Femenino	43	47.8
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

En la tabla 4 se presenta la distribución de la población según la edad. Como se puede apreciar, el mayor porcentaje fue de 40.0% ubicándose el grupo comprendido entre los 46 a 55 años de edad, seguido del grupo comprendido entre los 36 a 45 años de edad, en tercer lugar el grupo comprendido entre 55 a 65 años y por último aquellos que tienen de 26 a 35 años con un 8.9%.

Tabla 4 *Distribución de la población según edad*

	Frecuencia	Porcentaje
entre 26 y 35 años	8	8.9
entre 36 y 45 años	25	27.8

entre 46 y 55 años	36	40.0
entre 55 años y 65 años	21	23.3
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

En la tabla 5 se presenta la distribución de la población según la variable nivel académico, Se aprecia en la población que el mayor porcentaje 33.% lo obtienen los que poseen el grado de Licenciado, seguido del grado de Magíster, y en orden descendente los que poseen grado de Doctor y por último los que tienen Bachiller con un 7.8%.

Tabla 5 *Distribución de la población según nivel académico*

	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	7	7.8
Licenciado	39	43.4
Magíster	31	34.4
Doctor	13	14.4
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

La tabla 6 presenta la distribución de la población según estado civil, se aprecia que el mayor porcentaje de la población 42.2 % son casados, seguido de los solteros, y con porcentajes menores de 9% los divorciados/separados, religiosos/sacerdotes, convivientes y viudos.

Tabla 6 *Distribución de la población según estado civil*

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	38	42.2
Soltero	33	36.7
religioso/sacerdote	6	6.7
divorciado/separado	8	8.9
viudo/a	2	2.2
Conviviente	3	3.3
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

En la tabla 7 con respecto a la condición laboral se ha encontrado que un 44.4% es docente contratado, un 30.0% trabajan en condición de docente principal, un 13.3% trabaja en la condición de docente auxiliar y un 12.3% como docente asociado.

Tabla 7 *Distribución de la población según condición laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Docente Contratado	40	44.4
Docente Auxiliar	12	13.3
Docente Asociado	11	12.3
Docente Principal	27	30.0
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

En cuanto al tiempo de vinculación con la Institución, en la tabla 8 se puede apreciar que el 37.8 % tiene entre 5 y 10 años, el 22.2% entre 10 y 15 años, menos de 5 años el 15,5 %, los rangos entre 15 a 20 y más de 20 se encuentran por debajo del 15%. Se puede decir, que la mayor parte se ubica entre 5 y 15 años de tiempo de vinculación.

Tabla 8 *Distribución de la población según tiempo de vinculación*

	Frecuencia	Porcentaje
menos de 5 años	14	15.5
entre 5 y 10 años	34	37.8
entre 10 y 15 años	20	22.2

entre 15 y 20 años	13	14.5
más de 20 años	9	10.0
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

La tabla 9 presenta la distribución de la población según los años de experiencia, se aprecia que el 36.7% tiene más de 20 años de experiencia, seguido del grupo que posee entre 15 y 20 años de experiencia con 18.9%, continuando en forma descendente, menos de 5 años 16.7%, entre 10 y 15 años un 14.4% y por último entre 5 y 10 años 13%. Se puede decir que el 50% posee de 15 a más años de experiencia.

Tabla 9 *Distribución de la población según años de experiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
menos de 5 años	15	16.7
entre 5 y 10 años	12	13.3
entre 10 y 15 años	13	14.4
entre 15 y 20 años	17	18.9
más de 20 años	33	36.7
Total	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

Muestra

Se tomó toda la población, por lo que no habrá muestra

Tabla 10 Distribución de la muestra general total

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	90	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Universidad Lima Metropolitana en el 2015

- Se consideró a hombres y mujeres adultos de diferentes niveles socio – económicos y de formación profesional.
- Dadas las características de la población objetivo, se creyó conveniente, trabajar con la población en su conjunto.
- Los criterios de inclusión: se trabajó en función a las características que se presenten en la población, para lo cual se consideró las siguientes:
 - a) Rango de edad: 35 años a 70 años.
 - b) Grado de formación: Nivel académico.
 - c) Condición laboral: Docentes.
 - d) Tipo de institución: Universidad Privada.
- Los criterios de exclusión: se trabajó en función a las características que se presenten en la población, para lo cual consideró las siguientes:

- Que comentan errores al marcar los instrumentos de medición (doble marca o no respondan).
- Que no deseen participar voluntariamente.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Descripción de los instrumentos

1. Cuestionario de Cultura Organizacional (LES)

Se construyó el Inventario de Cultura Organizacional LES con el objetivo general de evaluar la cultura organizacional de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, teniendo como objetivos específicos identificar la espiritualidad y carisma marista, reconocer las normas y principios éticos, reconocer la identidad de los trabajadores con la universidad e identificar los niveles de comunicación, para lo cual se definen tres dimensiones, estas son:

a. Carisma marista y Normas Institucionales

Se entiende como Espiritualidad y Carisma Marista el don dado por Dios a la Iglesia para la santificación y es tomado por un grupo específico de personas que se vinculan en una congregación o Instituto religioso.

Las normas institucionales: “la observancia general de dichas convenciones es una condición necesaria para el orden del mundo en que vivimos”. Por eso creemos que

mantener el orden en la institución es también un pilar importante en nuestra cultura organizacional

Está compuesta por 8 ítems

b. Identidad institucional.

La identificación con la organización y sus objetivos es la variable clave que brinda las bases para un aumento del rendimiento tanto en las tareas pautadas como en un amplio abanico de conductas deseables.

Está compuesta por 5 ítems.

c. Niveles de comunicación.

La organización y la comunicación se encuentran estrechamente vinculadas para el funcionamiento de la empresa que busca resultados, dicho vínculo posee dos componentes :el político que son medios de una estrategia global en la que influyen y el socio cultural que son los valores, las representaciones y fenómenos de poder, pesan para la organización y la comunicación.

Está compuesta por 8 ítems

Se podrá apreciar en el Cuestionario A un ejemplar sobre el Inventario de Cultura Organizacional LES, el mismo que será sometido a los respectivos análisis de validez y confiabilidad.

Para determinar la validez de contenido se consultó a 8 jueces expertos y se utilizó el Coeficiente V de Aiken.

Así mismo para determinar la validez de constructo se utilizó el Análisis Factorial con extracción de componentes principales y con el fin de facilitar la interpretación del significado de los factores seleccionados se aplicó el método de rotación Varimax.

Para determinar la confiabilidad se utilizará el Coeficiente Alfa de Cronbach para hallar la consistencia interna.

2. Escala de Satisfacción Laboral (LES)

Tiene por objetivo general evaluar la satisfacción laboral de la universidad, se considera los siguientes objetivos específicos; reconocer la valoración del ambiente de trabajo, identificar los tipos de relaciones interpersonales, reconocer la valoración del trabajo desarrollado, reconocer los niveles de desempeño profesional y reconocer las condiciones laborales, para lo cual hemos definidos cinco factores, que son:

a. Ambiente de trabajo.

Es el conjunto de condiciones que rodea a la persona y que directa o indirectamente influyen en su salud y su vida laboral.

Está compuesta por 5 ítems.

b. Tipo de relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales constituyen, un aspecto básico en las vidas de los trabajadores, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo.

Está compuesta por 5 ítems

c. Valoración del trabajo.

En el transcurso de la rutina laboral acontecen numerosos momentos profesionales, donde se viven momentos de aciertos profesionales y errores en las tareas. Si bien normalmente existe una normativa interna tendiente a contemplar o saber qué hacer frente a errores profesionales; es también de gran importancia a hacer y reconocer la actividad profesional cuando se producen aciertos o muestras de valor agregado.

Está compuesta por 9 ítems

d. Bienestar Laboral

El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Está compuesta por 4 ítems.

e. Condiciones laborales.

Son aquellas que existen objetivamente en los puestos y áreas de trabajo pero son percibidas por los trabajadores en función de sus necesidades individuales y de las características del trabajo que desarrollan. Es por esto que al estudiar la satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo debe valorarse la percepción que estos tienen sobre las mismas.

Está compuesta por 6 ítems.

En el Cuestionario B se podrá apreciar un ejemplar de la Escala de Satisfacción Laboral LES, será sometido a los respectivos análisis de validez y confiabilidad.

Para determinar la validez de contenido se consultó a 8 jueces expertos y se utilizó el Coeficiente V de Aiken.

Así mismo, para determinar la validez de constructo se utilizó el Análisis Factorial con extracción de componentes principales y con el fin de facilitar la interpretación del significado de los factores seleccionados se aplicó el método de rotación Varimax.

Para determinar la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para hallar la consistencia interna.

3.5.2. Determinación de la Validez de contenido del Inventario de la Cultura

Organizacional por criterio de jueces

Para verificar la validez de contenido, se aplicó el método de criterio de jueces quienes hicieron una revisión detallada del contenido por ítems, con el objetivo de determinar si el lenguaje utilizado es apropiado y responde a cada dimensión del inventario de la Cultura Organizacional LES.

Se seleccionó un grupo de 8 expertos en el tema materia de investigación, a quienes se les entregó una ficha de valoración solicitándoles la aprobación o desaprobación de los ítems. Para la determinación de la validez se utilizó el Coeficiente V. de Aiken, obteniéndose que en la Dimensión 1 Espiritualidad y Carisma Marista presenta V. de 1.00. En la Dimensión 2 Normas y Principios Éticos presenta V. de 1.00. En la dimensión 3 Identidad Institucional se

obtuvo de sus 5 ítems 3 ítems presentan una V. de 1.00, mientras los otros 2 ítems alcanzaron una V. de .88, y en la dimensión 4 Niveles de comunicación presenta una V. de 1.00

Los métodos de la validez de contenido que se presentan en la tabla 11.

Tabla 11 Validez de contenido por criterio de jueces del Inventario de Cultura Organizacional

Dimensión	Ítems	Acuerdos	Desacuerdos	V. Aiken (V)
1	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	8	0	1.00
2	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	8	0	1.00

3	a	7	1	0.88
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	7	1	0.88
	e	8	0	1.00
4	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	8	0	1.00
	e	8	0	1.00
	f	8	0	1.00
	g	8	0	1.00
	h	8	0	1.00

Fuente: Autor de la Investigación

La determinación de la Validez del contenido de la Escala Satisfacción Laboral LES por criterio de jueces

Para verificar la validez de contenido, se aplicó el método de criterio de jueces, que hicieron revisión detallada del contenido por ítems, con el objetivo de determinar si el lenguaje utilizado es apropiado y responde a cada dimensión de la Escala de Satisfacción Laboral LES.

Se seleccionó un grupo de 8 expertos en el tema materia de investigación, a quienes se les entregó una ficha de valoración solicitándoles la aprobación o desaprobación de los ítems. Para la determinación de la validez se utilizó el Coeficiente V. de Aiken, obteniéndose en la dimensión 1 El Ambiente de Trabajo se obtuvo que de los 4 ítems que conforman, 3 de ellos presentan una V. de 1.00 y 1 alcanzó una V. de .88. En la dimensión de Tipos de Relaciones Interpersonales presentan una V. de 1.00. En la dimensión de Valoración del Trabajo Desarrollado se obtuvo que de los 7 ítems que conforman 5 de ellos presentan una V. de 1.00 mientras los otros 2 ítems alcanzaron una V. de .88. En la dimensión Niveles de Desempeño Profesional todos los ítems presentan una V. de 1.00. De la misma manera, en la dimensión de Condiciones Laborales se obtuvo que de los 11 ítems que conforman 9 de ellos presentan una V. de 1.00 mientras que los 2 restantes alcanzaron una V. de .88, determinando de esta manera la validez de los ítems.

Los métodos de la validez de contenido se presentan en la tabla 12.

Tabla 12 Validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral

Dimensión	Ítems	Acuerdos	Desacuerdos	V. Aiken (V)
1	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	7	1	0.88
	d	8	0	1.00
2	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	8	0	1.00
3	a	7	1	0.88
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	7	1	0.88
	e	8	0	1.00

	f	8	0	1.00
	g	8	0	1.00
4	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
5	a	8	0	1.00
	b	8	0	1.00
	c	8	0	1.00
	d	7	1	0.88
	e	7	1	0.88
	f	8	0	1.00
	g	8	0	1.00
	h	8	0	1.00
	i	8	0	1.00
	j	8	0	1.00

Fuente: Autor de la Investigación

3.5.3. Validación de instrumento

3.5.3.1. Análisis factorial del Inventario de Cultura Organizacional

Se realizó el análisis factorial, la prueba de KMO dio un valor de .896, la prueba de esfericidad de Bartlett dio un valor alto y el nivel de significatividad fue de .000 es decir, que hay ítems que están altamente correlacionados. Finalmente se determinó que el análisis factorial es una técnica apropiada para el análisis de los datos.

Se procedió a la extracción de componentes principales, a partir de autovalorar igual o mayor a 1, para identificar el número y composición de los factores comunes necesarios que explican la varianza común del conjunto de ítems analizado. Se identificaron 3 componentes, el primer componente explica el 44.28 % de la varianza, el segundo componente el 10.27 % y el tercer componente el 7.33 %, obteniendo un porcentaje acumulado de 61.88 % de la varianza explicado.

Con el fin de facilitar la interpretación del significado de los factores seleccionados se aplicó el método de rotación Varimax, la matriz de componentes rotado converge en 5 interacciones, se confirmaron dos dimensiones completas de los que fueron propuestos teóricamente que son: Identidad Institucional y Niveles de Comunicación. Las dimensiones Espiritualidad y Carisma con Normas y Principios se han fusionado en una sola dimensión la cual se denominará Carisma Marista y Normas Institucionales.

Tabla 13 *Matriz de componente rotado del Inventario de Cultura Organizacional*

Ítems	Componente		
	1	2	3
El amor a la Virgen María se transmite en la vivencia cotidiana de la Universidad.		0.757	
Las normas de la Universidad están de acuerdo a la vivencia del carisma marista.		0.718	
La vida de Marcelino Champagnat es conocida por el personal de la Universidad.		0.683	
En la Universidad existen valores institucionales aceptados y compartidos por todos los trabajadores.		0.681	
La sencillez en el trato es un valor presente en las relaciones interpersonales del personal de la Universidad.		0.630	
Las normas de la Universidad promueven el buen clima laboral.		0.607	

Espíritu de trabajo es una característica constante en el personal de la Universidad.	0.578
El respeto y los buenos modales constituyen el eje de las relaciones entre los trabajadores de la Universidad.	0.499
Conozco la visión de la Universidad y la comparto.	0.848
Conozco la misión de la Universidad y trabajo por ella.	0.823
Conozco la historia de la Universidad y sus logros más importantes.	0.775
Conozco los objetivos estratégicos que están de acuerdo con la misión y visión de la Universidad.	0.758
Me siento plenamente identificado con la Universidad.	0.666
Las sugerencias son escuchadas y atendidas	0.814
Es fácil la comunicación con los jefes.	0.796

En la Universidad los directivos tratan de mantener un buen sistema de comunicación entre el personal.	0.766
La comunicación en la Universidad permite compartir ideas, experiencias, consejos.	0.746
En la Universidad acostumbramos decir las cosas de forma clara y directa.	0.684
Existen canales de comunicación ágiles y fluidos que garantizan el éxito de nuestro trabajo.	0.670
Es fácil la comunicación entre los trabajadores.	0.669
La comunicación del personal de la Universidad y los usuarios es eficiente.	0.603

Fuente: Autor de la Investigación

Análisis de la confiabilidad del Inventario de Cultura Organizacional

Como se puede apreciar en la tabla 14, el valor más alto lo obtiene la dimensión Niveles de Comunicación con un alfa de .877, seguido de la dimensión Carisma Marista y Normas Institucionales con un alfa de .874, y luego de la dimensión Identidad Institucional con .837, los valores alcanzados evidencian una buena consistencia interna.

Tabla 14 *Confiabilidad de consistencia interna de Inventario de Cultura Organizacional*

Dimensiones	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Carisma Marista y Normas Institucionales	8	.874
Identidad Institucional	5	.837
Niveles de Comunicación	8	.877

Fuente: Autor de la Investigación

3.5.3.2. Análisis factorial de la Escala de Satisfacción Laboral

Se realizó un análisis factorial obtenido para esta investigación en el modelo de análisis factorial: en la prueba de KMO se obtuvo un valor de .906. En la prueba de esfericidad de Bartlett el valor es alto lo que indica que hay relaciones significativas entre las variables y el nivel de significatividad es .000 es decir, que hay ítems que están altamente correlacionados. Demostrando que el análisis factorial es un procedimiento adecuado, siendo una técnica apropiada para el análisis de los datos.

La extracción de componentes principales, para identificar el número y composición de los factores comunes necesarios que explican la varianza común del conjunto de ítems analizado. Se identificaron 6 componentes, el primer componente explica el 43.39 % de la varianza, el segundo componente el 5.78 %, el tercer componente el 5.28 %, el cuarto componente el

4.74 %, el quinto componente el 3.95% y el sexto componente el 3.60% obteniendo un porcentaje acumulado de 66.74 % de la varianza explicado.

La interpretación del significado de los factores seleccionados se aplicó el método de rotación Varimax, la matriz de componentes rotado converge en 8 interacciones, como resultado se han separado en 6 dimensiones de la siguiente manera: Ambiente de trabajo confirma los 4 ítems de origen y se le agrega el ítem K de la dimensión Condiciones laborales; Tipos de Relaciones Interpersonales confirma los 3 ítems de origen y se le agrega el ítem g de la dimensión Valoración del trabajo desarrollado; el ítem a “relaciones con mis compañeros de trabajo es buena” se separa de todas las dimensiones creándose una dimensión con un solo ítem, si bien es cierto sale un componente nuevo, por razones de guardar consistencia y por considerarlo importante se mantendrá dentro de la dimensión Tipos de Relaciones Interpersonales , haciendo un total de 4 ítems; Valoración del Trabajo desarrollado confirma 6 ítems de los 7 originales y fusiona 3 ítems de la dimensión Niveles de Desempeño Profesional, haciendo un total de 9 ítems; se crea una nueva dimensión compuesta por 4 ítems la cual se denominará Bienestar Laboral; Condiciones Laborales confirma 6 de los 11 ítems originales. Como resultado del análisis se han considerado 5 dimensiones.

Tabla 15 *Matriz de componente rotado de la Escala de Satisfacción Laboral*

Ítem	Componente				
	1	2	3	4	5

Los ambientes de la Universidad facilitan mi desenvolvimiento laboral.	0.784
Las condiciones ambientales de la Universidad (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las adecuadas.	0.779
La Universidad me ofrece condiciones de trabajo seguras.	0.745
Los equipos y materiales de trabajo que me brinda la Universidad son adecuados.	0.536
La Universidad cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.	0.519
La comunicación en la Universidad en general es buena.	0.719
La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente.	0.709
Lo más importante de la institución son las personas.	0.577
Existe disposición para realizar trabajos en grupo.	0.568

La relación con mis compañeros de trabajo es buena.	0.347
La Universidad me permite desarrollar con autonomía mi labor.	0.732
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.	0.685
Mis sugerencias son atendidas y valoradas.	0.65
El trabajo bien hecho es reconocido y valorado.	0.649
La Universidad me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades.	0.628
Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores.	0.61
La Universidad me proporciona la oportunidad para desarrollarme laboralmente.	0.538
Estoy motivado para realizar mi trabajo.	0.474
Me siento parte de un equipo de trabajo.	0.404
Tengo estabilidad laboral en el cargo en que me desempeño.	0.677
Son favorables los horarios de trabajo.	0.653

Estoy satisfecho con mi salario.	0.596
El nombre y prestigio de la Universidad en la que laboro son gratificantes para mí.	0.588
Se ofrece un transporte adecuado para el personal y alumnos de la Universidad.	0.734
Se promueven campañas de salud física y psicológica.	0.675
Se ofrecen vestuarios ordenados y limpios para el personal.	0.591
La Universidad ofrece condiciones de promoción.	0.565
La Universidad promueve actividades recreativas para su personal.	0.543
La Universidad me brinda facilidades para capacitarme.	0.518

Fuente: Autor de la Investigación

Análisis de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Para el análisis de confiabilidad de la escala de Satisfacción Laboral se realizó los mismos procedimientos que en el análisis anterior. La tabla 16 muestra la dimensión Valoración del

Trabajo desarrollado con un alfa de .922 como la más alta, el rango en las demás dimensiones es de .706 a .862 lo que indica una alta consistencia interna.

Tabla 16 *Confiabilidad de consistencia interna de la escala de la Satisfacción Laboral*

Dimensiones	N° de ítems	Alfa de Cronbach
El Ambiente de Trabajo	5	.862
Tipo de Relaciones Interpersonales	5	.835
Valoración del Trabajo Desarrollado	9	.922
Bienestar Laboral	4	.706
Condiciones Laborales	6	.826

Fuente: Autor de la Investigación

5.6 . Procedimiento

- Coordinaciones previas:

Se llevó a cabo las coordinaciones respectivas con la universidad para la aplicación del estudio piloto, así como de la población seleccionada, explicándoles a las autoridades los objetivos de la investigación, a quienes se les solicitó su aprobación para el desarrollo de la misma.

- Estudio Piloto:

Se aplicó con la finalidad de probar la inteligibilidad de los instrumentos, detectar ítems ambiguos o de difícil comprensión, determinar el tiempo promedio de aplicación y elevar la calidad de los instrumentos.

La muestra del estudio piloto estuvo conformada por 18 participantes que compartirán las mismas características que la población de estudios.

Se procedió a aplicar la Escala de Satisfacción Laboral LES y el Inventario de cultura organizacional LES, con sus respectivos sondeos de opinión.

- Presentación:

El autor de la presente investigación se presentó tanto a la muestra del estudio piloto como a la población, identificándose, así como dando todas las explicaciones necesarias para aplicar el consentimiento informado.

- Consentimiento Informado

Se entregó a los participantes el formato del consentimiento informado que contiene los objetivos de la investigación así mismo se les señaló que se va a respetar la norma ética del anonimato y la confidencialidad de la respuesta brindando los datos del investigador para que puedan hacer las consultas que estimen pertinentes. Se pudo apreciar un ejemplar de Consentimiento Informado.

- Aplicación:

Con el fin de contar con información precisa sobre las características poblacionales se aplicó una encuesta sobre datos generales del docente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los resultados se obtuvieron a través de la utilización de técnicas y métodos estadísticos como el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación e interdependencia entre las variables estudiadas y el coeficiente del Alfa de Cronbach que midió la fiabilidad de los instrumentos aplicados

Normas para la calificación de Cultura Organizacional

Para establecer el menor o mayor grado de cultura organizacional se consideró en cada categoría lo siguiente:

“Baja”, el puntaje de 0-42, son los que han marcado “totalmente en desacuerdo” (1pto) y “en desacuerdo” (2ptos.), considera aquellos docentes que perciben una baja cultura organizacional en la universidad

“Media”, el puntaje de 43-62, son los que han marcado “en desacuerdo” (2ptos.) y algunos “de acuerdo” (3pts.) considera a los docentes que perciben una regular cultura organizacional en la universidad.

“Alta”, el puntaje de 63-84, son los que han marcado “De acuerdo” (3ptos.) en todos los items y “totalmente de acuerdo” (4ptos.) considera a los docentes que perciben una alta cultura organizacional en la universidad.

Tabla 17 *Tabla de conversión de escala Likert a categorías: Cultura Organizacional*

CATEGORÍA	RANGO	DESCRIPCIÓN
BAJA	≤42	
MEDIA	43-62	
ALTA	63-84	

Fuente: Autor de la Investigación

Normas para la calificación de Satisfacción Laboral

Para establecer el menor o mayor grado de cultura Organizacional se consideró en cada categoría lo siguiente:

“Baja”, el puntaje de 0-58, son los que han marcado “totalmente en desacuerdo” (1pto) y “en desacuerdo” (2ptos.), considera aquellos docentes que perciben una baja satisfacción laboral en la universidad.

“Media”, el puntaje de 59-86, son los que han marcado “en desacuerdo” (2ptos.) y “de acuerdo” (3ptos.) considera a los docentes que perciben una regular satisfacción laboral en la universidad.

“Alta”, el puntaje de 87-116 son los que han marcado “De acuerdo” (3ptos.) y “totalmente de acuerdo” (4ptos.) considera a los docentes que perciben una alta satisfacción laboral en la universidad.

Tabla 18 *Tabla de conversión de escala Likert a categorías: Satisfacción Laboral*

CATEGORÍA	RANGO	DESCRIPCIÓN
BAJA	≤58	
MEDIA	59-86	
ALTA	87-116	

Fuente: Autor de la Investigación

La tabla 19 muestra los porcentajes acumulados de las categorías baja, media, alta, evidenciando un 89,5 % que considera que existe una buena cultura organizacional en la universidad, un 10,5% que considera que la cultura organizacional es regular.

TABLA 19 Nivel de Cultura Organizacional en la universidad

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0,0
MEDIA	9	10,5
ALTA	81	89,5
Total	90	100,0

Fuente: Autor de la Investigación

La tabla N° 20 muestra los porcentajes acumulados en las diversas categorías, evidenciando un 87,1% que considera que se siente satisfecho a nivel laboral en la Universidad, un 12,9% que cubre sus expectativas en cierta forma pero no completamente y por lo tanto percibe en forma regular su satisfacción laboral.

TABLA 20 Nivel de Satisfacción Laboral en la universidad

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0,0
MEDIA	12	12,9
ALTA	78	87,1
Total	90	100,0

Fuente: Autor de la Investigación

Análisis de distribución normal de los datos en la muestra de estudio

Para determinar si los datos presentan una distribución normal se utilizó la prueba de Kolmogorov- Smirnov. Como se observa en la tabla N° 21, ninguna de las dos variables presentan distribución normal, puesto que las probabilidades de significancia son menores de .05. Por lo tanto la correlación se analizará a través del Coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 21 Evaluación de la Normalidad de las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

	Z de Kolmogorov-	
	Smirnov	p
CULTURA ORGANIZACIONAL	,255	,000c
SATISFACCIÓN LABORAL	,271	,000c
Carisma Marista y Normas Institucionales	,150	,000c
Identidad Institucional	,220	,000c
Niveles de Comunicación	,110	,000c
El Ambiente de trabajo	,213	,000c
Tipo de Relaciones Interpersonales	,216	,000c
Valoración del Trabajo desarrollado	,165	,000c
Bienestar Laboral	,146	,000c
Condiciones Laborales	,130	,000c

Fuente: Autor de la Investigación

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Relación entre Carisma Marista- Normas institucionales y Ambiente de trabajo en los docentes de la universidad

En la tabla N° 22 se muestra la relación entre Carisma Marista - Normas Institucionales y Ambiente de trabajo. A partir de un coeficiente de correlación no paramétrica de ,532 y un nivel de significancia ,000 se puede afirmar que existe una relación positiva directa entre Carisma Marista-Normas Institucionales y Ambiente de trabajo. Por tanto se apoya la hipótesis.

Tabla 22 Relación entre Carisma marista – Normas Institucionales y Ambiente de

Trabajo

	El Ambiente de Trabajo	
	Rho de Spearman	Sig.(bilateral)
Carisma Marista y Normas Institucionales	,532**	,000**

** correlación significativa ($p < ,01$)

Fuente: Autor de la Investigación

En la tabla N° 23 se observa la relación entre Identidad Institucional con la Valoración por el trabajo desarrollado y las Condiciones Laborales en los docentes de la universidad.

Con un coeficiente de correlación no paramétrica de ,514 y un nivel de significancia de ,000 para Valoración del trabajo desarrollado y un coeficiente de ,346 y un nivel de significancia de ,000 para condiciones laborales. Se puede afirmar que existe una relación positiva directa entre Identidad Institucional con Valoración del trabajo desarrollado y Condiciones laborales. Por tanto, se apoya la hipótesis alterna.

Tabla 23 Relación entre Identidad Institucional, Valoración del trabajo desarrollado y Condiciones Laborales.

	Valoración del Trabajo desarrollado		Condiciones Laborales	
	Rho	p	Rho	p
	Identidad Institucional	,514**	,000	,346**

** correlación significativa ($p < ,01$)

Fuente: Autor de la Investigación

En la tabla N° 24 se podemos ver la relación entre Niveles de Comunicación con Tipo de Relaciones Interpersonales y Bienestar Laboral en los docentes de la universidad.

Con un coeficiente de correlación no paramétrica de ,711 y un nivel de significancia de ,000 para tipo de Relaciones Interpersonales y un coeficiente de ,360 y un nivel de significancia de ,000 para Bienestar Laboral. Se puede afirmar que existe una relación positiva directa entre Niveles de Comunicación con Relaciones Interpersonales y Bienestar Laboral. Por tanto, se apoya la hipótesis alterna.

Tabla 24 Relación entre Niveles de Comunicación con Tipos de Relaciones Interpersonales y Bienestar Laboral

	Tipo de Relaciones Interpersonales		Bienestar Laboral	
	Rho	P	Rho	p
Niveles de Comunicación	,711**	,000	,360**	,000

** correlación significativa ($p < ,01$)

Fuente: Autor de la Investigación

Se observa, en la tabla N° 25, la relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la universidad.

Con un coeficiente de correlación no paramétrica de ,672 y un nivel de significancia de ,000 para Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral. Se puede afirmar que existe una correlación positiva directa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral. Por tanto, se afirma la hipótesis.

Tabla 25 Relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

	SATISFACCIÓN LABORAL	
	Rho	p
CULTURA ORGANIZACIONAL	,672**	,000

** Correlación significativa ($p < ,01$)

Fuente: Autor de la Investigación

4.2 Discusión

La correlación de cultura organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación no paramétrica de $r = .672$ y un nivel de significancia de $p = .000$ para ambos. Se puede afirmar que existe una correlación positiva directa es decir, existe una relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral. Se relaciona con lo que propone Chiavenato (1989) que la Cultura Organizacional es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización y con lo que manifiesta Robbins (1996) que la satisfacción laboral es una actitud general de un individuo hacia su trabajo. Con esto observamos que en la universidad la cultura organizacional permite una adecuada satisfacción laboral.

La investigación determinó el análisis de la variable de cultura organizacional evidenciando un 89.5 %, percibe una alta cultura organizacional en la Universidad, un 10.5% que considera que la cultura organizacional es media y ningún docente considera baja la cultura organizacional. Podemos observar en los resultados obtenidos, que un porcentaje de docentes tiene una media y alta cultura organizacional, lo que muestra los valores que la universidad tiene desde su fundación.

En relación a los resultados sobre el análisis de la variable satisfacción laboral se evidencia que un 87.1% de los docentes presentan una satisfacción laboral alta, un 12.9% satisfacción laboral media o regular, ninguno de ellos presenta una satisfacción laboral baja o no se encuentra satisfecho, coincide con Jiménez (2009) evidenció que los indicadores bajos en la satisfacción por la tarea que realizan y no perciben intención institucional que estimule de forma tangible e intangible los resultados de su trabajo. Como también Navarro (2008)

concluyó que los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo.

La relación de las dimensiones Espiritualidad y Carisma Marista - Normas Institucionales y Ambiente de trabajo reporto que a partir de un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman) igual a .532, con un nivel de significancia $p < .001$. Se puede resaltar de los datos obtenidos que existe una relación positiva y directa entre carisma marista/ norma institucional y ambiente de trabajo. Confirmando que en un grupo específico de personas que se vinculan en una congregación y teniendo normas, son condiciones necesarias para mantener el orden en la institución en un ambiente de trabajo, contribuyen a una positiva percepción de la misma.

Se muestra la correlación entre las dimensiones: identidad institucional, valoración por el trabajo desarrollado y las condiciones laborales. Con un coeficiente de correlación no paramétrica (Rho de Spearman) de .514 y un nivel de significancia $p < .001$ para Valoración del trabajo desarrollado y un coeficiente de correlación $r = .346$ y un nivel de significancia de $p = .000$ para condiciones laborales. Con estos resultados obtenidos se puede afirmar también que hay presencia de identidad institucional es decir, la identificación con la organización y sus objetivos por la positiva valoración del trabajo desarrollado es de gran importancia para reconocer la actividad profesional y su relación con las condiciones laborales valorando la percepción que tienen sobre las mismas.

Se muestra la correlación entre las dimensiones tipo de relaciones interpersonales y bienestar laboral. Con un coeficiente de correlación no paramétrica de $r = .711$ y un nivel de

significancia de $p = .000$ para tipo de Relaciones Interpersonales y un coeficiente $r = .360$ y un nivel de significancia de $p = .000$ para Bienestar Laboral.

Según los resultados existe una relación positiva directa entre Niveles de Comunicación siendo necesarios para la organización y la comunicación en las relaciones interpersonales que constituyen un aspecto básico en la vida de los docentes lo que contribuye a una percepción de bienestar laboral como resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral.

En lo referente a los análisis complementarios se realizó las comparaciones de las variables demográficas: género, nivel de formación y condición laboral con relación a la cultura institucional y grado de satisfacción laboral no existe una diferencia significativa en todas las variables de estudio según género. En el estudio de Moran y Manga (2005) realizaron un estudio de satisfacción en el trabajo encontrando que hay por género en el tipo de labor que se realiza, en nuestro caso encontramos que la desviación estándar es mínima por lo que no hay una diferencia significativa.

La comparación de nivel académico con relación a la cultura institucional y grado de satisfacción laboral los docentes con nivel académico de doctor tienen mayor media, seguido de Licenciado, con puntajes cercanos se encuentran los de magíster, ubicándose todos los grupos en un nivel medio y los resultados de la prueba de Kruskal Wallis, se concluye que no existen diferencias significativas en el nivel académico lo que significa que en cuanto al nivel académico la percepción de la cultura institucional y satisfacción laboral se igualan. Se relaciona con la investigación de Hernández (2010) tuvo por objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores. Encontró que los trabajadores obreros y empleados

de la empresa textil presentan actitudes similares de satisfacción laboral y de acuerdo a la categoría diagnóstica presentan un nivel regular y no se observaron diferencias significativas y con la definición de Robbins (1996) que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distinguen a una de otras.

En la comparación de las variables cultura institucional y satisfacción laboral con la condición laboral, se obtiene la media mayor en el grupo de docentes en condición de principal y auxiliar, tanto para cultura organizacional como para satisfacción laboral, que en ambos grupos se ubican en un nivel alto. Los demás grupos mantienen un puntaje similar y se ubican dentro del nivel medio y los resultados de la prueba de Kruskal Wallis encontrando diferencias significativas en la condición laboral con un nivel de significancia $p < .05$, lo que significa que existe una mejor percepción de la cultura organizacional y satisfacción laboral en el docente en condición de principal y auxiliar con respecto a los demás grupos. Se relaciona con lo que dice Guedez (1998) propone que la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización y su vez como manifiesta Márquez (2006) que la satisfacción laboral, es una actitud del trabajador frente a su trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el docente de lo que “deberían ser”.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- A. Existen una relación significativa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral siendo una correlación positiva directa. Por lo tanto la Universidad Privada de Lima Metropolitana es una institución con valores específicos que logra la identificación de sus docentes.
- B. Existen una relación positiva directa entre el carisma marista, las normas institucionales y el ambiente de trabajo, esto se debe a la presencia constante del carisma en las diversas actividades, las que han influido en las normas y en el ambiente de trabajo que se percibe en la universidad.
- C. Existe una relación significativa entre niveles de comunicación con relaciones interpersonales y bienestar laboral que se da por el límite permanente de brindar canales de comunicación de cercanía entre el personal de la universidad.
- D. En el análisis de la variable sociodemográfica nivel académico con relación a la cultura institucional y grado de satisfacción laboral los empleados con nivel académico de Doctor tienen mayor media, seguido de Licenciado, con puntajes cercanos se encuentran Magíster, ubicándose los demás en un nivel medio. De los resultados de la prueba de Kruskal Wallis, se concluye que no existen diferencias significativas en el nivel académico lo que significa que en cuanto al nivel académico la percepción de la cultura institucional y satisfacción laboral se igualan.

E. En el análisis de la variable sociodemográfica condición laboral con relación a la cultura institucional y satisfacción laboral, se obtiene la media mayor en el grupo de docentes en condición de principal y auxiliar, tanto para cultura organizacional como para satisfacción laboral, en ambos grupos se ubican en un nivel alto. Los demás grupos mantienen un puntaje similar y se ubican dentro del nivel medio y los resultados de la prueba de Kruskal Wallis muestran diferencias significativas en la condición laboral, lo que significa que existe una mejor percepción de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes en condición de principal y auxiliar con respecto a los demás grupos.

5.2. Sugerencias

- A. La universidad debe fomentar el carisma marista como fuente de inspiración del ser y del quehacer educativo, pues permite lograr niveles de identidad significativos en sus docentes.
- B. Se sugiere a la universidad conservar la presencia de los valores institucionales en las formas de proceder, ya que marca la diferencia en la formación que brinda.
- C. La universidad debe potenciar los programas de inducción para los docentes nuevos, el que les permitirá sentirse identificados con la visión y misión que la Universidad promueve.
- D. El departamento de bienestar universitario deberá fomentar actividades de integración que promuevan el clima de fraternidad, espíritu de familia que es característica de una

institución religiosa por ser los aspectos de mayor valoración en la investigación realizada.

REFERENCIAS

- Abarbanel, H. (1997). Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Bogotá, Colombia: Legis.
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.
- Álvarez, D (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de Universidades estatales y Universidades privadas de Lima Metropolitana. *Persona*, 10,49-97. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>
- Baca, M.; Lau, I. y Ríos, B. (2007). Evaluación y diagnóstico de la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de San Isidro. Universia. Recuperado:http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/evaluacion-diagnostico-cultura-organizacional.
- Barraza, M. A. y Ortega. M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Bartola, A. (1992). Comunicación y Organización. La organización comunicante y la comunicación organizada. Barcelona, España: Paidós.
- Bayona, C.; Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). Estudio sobre compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 9, (1), 139-149.

Cavalcante, S. (2004). Satisfacciones en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de jacobina. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Bahía- Brasil.

Chiavenato, I. (1989). Teoría general de la Administración (4^oed.). Bogotá. Colombia.: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2003). Administración de Recursos Humanos (6^oed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato Idalberto (2009). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. (2^oed.). Monterrey, México: Mc Graw Hill.

Contreras, O. (2006). Cultura Organizacional en el área administrativa de una institución privada de educación superior en Zacatecas. Razón y Palabra 12,55. Recuperado : <http://www.redalyc.org/pdf/1995/199520735027.pdf>

Denison, D. (1991). Cultura Corporativa. Santa fé de Bogotá, Colombia: Legis

Díaz, G. Y. (2001). Desarrollo de la imagen Institucional del Colegio Santa María de Matellini de Chorrillos a través de la Planificación Estratégica. (Tesis de Licenciatura). Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Edel, N., García, S y Casiano, B (2007). Clima y Compromiso organizacionales. Vol. I versión electrónica gratuita. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>

Fernández, J. (2002). Cultura organizacional y centro educativo. (Tesis Doctoral) Universidad Complutense de Madrid. España.

Fernández, B y Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción en Chile. Ciencia y Enfermería IX, 9, (2) ,57-66.

Fuentes, L. J (2006). Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios en Chile. (Tesis para optar el Grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad de Sevilla. España.

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

Hernández, S.T. (2010) Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana. Hemeroteca. Recuperado de

<http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta Ed.). México, D.F: Mc Graw –Hill.

Jiménez, M. (2009). Plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador. Universidad Cien fuegos Carlos Rafael Rodríguez. Cuba.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. *Handbook of industrial and organization a psychology*. Chicago. United States: Rand Mc Nally College.

Marcelo, C. (2009) Valoración del trabajo realizado. Lima. Recuperado:

<http://www.creacionempresa.es/valoracion-de-un-trabajo-realizado/>

Márquez, M. (2001). Satisfacción Laboral. Recuperado:

<http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml>.

Marroquín, M y Villa, A. (1995). *La comunicación Interpersonal. Medición y estrategias para su desarrollo. Recursos e instrumentos psicopedagógicos*. Bilbao, España: Mensajero.

Martínez, H.N y Dávila, A (1998). Pregunta y respuesta sobre un espacio vacío de investigación: El estudio de las culturas en las instituciones educativas. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 3(6). Recuperado:
<http://www.redalyc.org/pdf/140/14000602.pdf>

Meliá, J. L y Peiró, J. M (1998). Satisfacción Laboral S10/12. Recuperado:
<http://www.uv.seguridadlaboral>.

Merino, M y Díaz, A (2008). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas. Estudio empresariales. Recuperado:
dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2710495.pdf

Murillo, S, Calderón, G y Torres, K (2003). La cultura organizacional y bienestar social. Cuadernos de Administración, 16, (25) ,109-137.

Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana.(Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia. España.

Ollarves, Y (2006). Cultura Organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior. Investigación y Postgrado, 21(1) ,125-151.

Real Academia de la Lengua Española (2012).Diccionario. Madrid, España:
Recuperado <http://buscom.rae.es/drae/html/cabecera>.

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional. Concepto, controversias y aplicaciones. México, D-F: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ma.ed.) México, D.F:
Pearson.

Salgado, C. (2012) Efectos del Bienestar Espiritual sobre la Resiliencia en estudiantes universitarios de Argentina, Bolivia, Perú y República Dominicana. (Tesis para optar del Grado Académico de Doctor en Psicología). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Sammon, S. (2007). Agua sobre la Roca. Instituto de Hermanos Maristas.

Silva, H. (2009). Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Recuperado:

<http://www.unapiquitos.edu.pe/oficinas/iunap/archivos/2009/medicina/Art.Cientifico%20Dr.%20Hermann%20Silva.doc>

Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona, España: Plaza y Janes

Schein, E (1992). Psicología de la Organización. México, D.F: Prentice Hall.

Stoner, J y Freeman, E. (1994). Administración (5ta.ed.), México, D.F: Prentice Hall.

Topa, C.G y Morales, F. (2006). Identificación organizacional y productividad personal en grupos de trabajo: Un modelo de ecuaciones estructurales. Anales de Psicología, 22(2) ,234-242. Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16722208.pdf>

Valencia, P. (2008). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. (Tesis para optar el Grado de Magister en Administración). Universidad Nacional Mayor de San Marco. Lima. Perú.

Velásquez, R. (2001). La satisfacción con las condiciones de trabajo. Una propuesta para su medición. Gestipolis Recuperado de:

<http://www.gestipolis.com/canales/derrhh/articulos/25/seghso.htm>.

APÉNDICES

APÉNDICE A

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL LES

Estimado Docente:

Le agradezco su apoyo, la respuesta es anónima, y es ideal responder todos los ítems con mayor sinceridad posible. Marque con una “X” la alternativa que refleje su respuesta sobre la pregunta planteada:

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

I. Marque con un aspa(x) la respuesta que más se acerca a tu opinión

	1	2	3	4
1. Espiritualidad y Carisma Marista.				
a. Espíritu de trabajo es una característica constante en el personal de la universidad.				
b. La Sencillez en el trato es un valor presente en las relaciones interpersonales del personal de la universidad.				
c. El amor a la Virgen se transmite en la vivencia cotidiana de la universidad.				
d. La vida de Marcelino Champagnat es conocida por el personal de la Universidad.				
2. Normas y principios éticos.				
a. Las normas de la universidad están de acuerdo a la vivencia del carisma marista.				
b. Las normas de la universidad promueven el buen clima laboral.				
c. El respeto y los buenos modales constituyen el eje de las relaciones entre los trabajadores de la Universidad.				
d. En la universidad existen valores institucionales aceptados y compartidos por todos los trabajadores.				
3. Identidad institucional				
a. Conozco la misión de la Universidad y trabajo por ella.				
b. Conozco la visión de la Universidad y la comparto.				
c. Conozco los objetivos estratégicos que están de acuerdo con la misión y visión de la universidad.				
d. Conozco la historia de la universidad y sus logros más importantes.				
e. Me siento plenamente identificado con la universidad				
4. Niveles de comunicación				

a. Existen canales de comunicación ágiles y fluidos que garantizan el éxito de nuestro trabajo.				
b. En la universidad acostumbramos a decir las cosas de forma clara y directa.				
c. Es fácil la comunicación entre los trabajadores.				
d. Es fácil la comunicación con los jefes.				
e. En la universidad los directivos tratan de mantener un buen sistema de comunicación entre el personal.				
f. La comunicación en la universidad permite compartir ideas, experiencias, consejos.				
g. Las sugerencias son escuchadas y atendidas.				
h. La comunicación del personal de la universidad y los usuarios es eficiente.				

Muchas gracias.

APÉNDICE B

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL LES

Estimado Docente:

Le agradezco su apoyo, la respuesta es anónima, y es ideal responder todos los ítems con mayor sinceridad posible. Marque con una “X” la alternativa que refleje su respuesta sobre la pregunta planteada:

Nº	ALTERNATIVAS
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

II. Marque con un aspa(x) la respuesta que más se acerca a tu opinión

	1	2	3	4
1. El ambiente de trabajo				
a. Los ambientes de la Universidad facilitan mi desenvolvimiento laboral.				
b. La Universidad me ofrece condiciones de trabajo seguras.				
c. La Universidad cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.				
d. Las condiciones ambientales de la Universidad (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las adecuadas.				
2. Tipos de relaciones interpersonales				
a. La relación con mis compañeros de trabajo es buena.				
b. Me siento parte de un equipo de trabajo.				
c. Existe disposición para realizar trabajos en grupo.				
d. La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente.				
e. La comunicación en la Universidad en general es buena.				
3. Valoración del trabajo desarrollado				
a. La Universidad me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades				
b. Mis sugerencias son atendidas y valoradas.				
c. Me siento parte de un equipo de trabajo.				
d. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.				
e. La universidad me proporciona la oportunidad para desarrollarme laboralmente.				
f. Estoy motivado para realizar mi trabajo.				
g. Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores.				

h. Lo más importante de la institución son las personas.				
4. Niveles de desempeño profesional				
a. La Universidad me permite desarrollar con autonomía mi labor.				
b. El trabajo bien hecho es reconocido y valorado.				
c. Soy responsable de los éxitos y fracasos de mi área.				
d. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.				
e. La Universidad me ofrece oportunidades de desarrollo profesional.				
5. Condiciones laborales				
a. El nombre y prestigio de la Universidad en la que laboro son gratificantes para mí				
b. Son favorables los horarios de trabajo.				
c. Estoy satisfecho con mi salario.				
d. La Universidad me brinda facilidades para capacitarme.				
e. La Universidad ofrece condiciones de promoción.				
f. La Universidad promueve actividades recreativas para su personal.				
g. Se ofrece un transporte adecuado para el personal y alumnos de la Universidad.				
h. Se ofrecen vestuarios ordenados y limpios para el personal.				
i. Se promueven campañas de salud física y psicológica.				
j. Tengo estabilidad laboral en el cargo en que me desempeño.				
k. Los equipos y materiales de trabajo que me brinda la Universidad son adecuados.				

Muchas gracias.

APÉNDICE C

SONDEO DE OPINIÓN

1. La encuesta le ha parecido:

- a. Interesante ()
- b. Tediosa ()
- c. Práctica ()
- d. Fácil ()
- e. Intimidante ()
- f. Complicada ()
- g. Cómoda ()
- h. Difícil ()

2. Algún ítem ¿Le pareció complicado, difícil o intimidante? Escriba el ítem. ¿Por qué?

3. ¿Para optimizar la encuesta podría darnos alguna sugerencia?

Muchas gracias.

APÉNDICE D

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como docente.

La presente investigación es conducida por Luis Esaine Suárez. La meta de este estudio es conocer la relación entre la Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos instrumentos, la escala de Satisfacción Laboral de 34 preguntas y el Inventario de Cultura Organizacional de 20 preguntas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Se mantendrá el anonimato de sus respuestas, una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas de los instrumentos le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puedo contactar a Luis Esaine, al teléfono 976300453.

Desde ya se le agradece su participación.

Luis Esaine Suárez

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Luis Esaine Suárez.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer la relación entre la Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional en los trabajadores de la Universidad.

Me han indicado también que tendré que responder dos instrumentos de 34 y 20 preguntas cada uno, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la

investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Muchas gracias.

APÉNDICE E

Encuesta 2015 Datos Generales de Docentes

Estimado Docente:

Le agradezco su apoyo, la respuesta es anónima, y es ideal responder todos los ítems con mayor sinceridad posible. Marque con una “X” la alternativa que refleje su respuesta.

Información de identificación:

1. Sexo
 - Masculino
 - Femenino

2. Edad
 - Entre 26 y 35 años
 - Entre 36 y 45 años
 - Entre 46 y 55 años
 - Más de 55 años

3. ¿Cuál es el nivel académico que usted ha alcanzado?
 - Bachiller
 - Licenciado
 - Magister
 - Doctor

4. ¿Cuál es su estado civil?
 - Casado/a
 - Soltero/a
 - Religioso/ Sacerdote
 - Divorciado/a y/o Separado/a
 - Viudo/a
 - Conviviente

5. ¿Cuál es su condición laboral en la Universidad?
 - Contratado
 - Auxiliar
 - Principal
 - Asociado

6. ¿Cuál es el tiempo de vinculación con la Universidad?
- Menos de 5 años
 - Entre 5 y 10 años
 - Entre 10 y 15 años
 - Entre 15 y 20 años
 - Más de 20 años
7. ¿Cuántos años tiene de experiencia como docente?
- Menos de 5 años
 - Entre 5 y 10 años
 - Entre 10 y 15 años
 - Entre 15 y 20 años
 - Más de 20 años

Muchas gracias.