

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

**EFFECTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE
INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA.**

PRESENTADO POR: PEDRO MANUEL CARPIO FARFÁN

ASESOR: Dr. ALBERTO JUAN CARLOS RENGIFO ALEGRÍA

LIMA PERÚ

2021

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 06-sept.-2023 11:28 a. m. -05
Identificador: 2159146323
Número de palabras: 35934
Entregado: 1

Índice de similitud	Similitud según fuente
16%	Internet Sources: 15% Publicaciones: 9% Trabajos del estudiante: 12%

EFFECTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA Por Pedro Manuel Carpio Farfan

6% match ()

[Soto Lozano, Joohny Mario. "Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de Amazonas 2016.", Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019](#)

2% match (trabajos de los estudiantes desde 08-abr.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-08](#)

2% match (Internet desde 14-feb.-2023)

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6890/TESIS_M%c3%89NDEZ%20NAVARRO.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match ()

[Ñañez Silva, Miriam Viviana. "Gestión de los docentes según el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria y satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Cañete-2020", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 18-mar.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 11-mar.-2017)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-11](#)

1% match ()

[Aguirre Canales, Vilma Isaura. "Estrategias de acompañamiento pedagógico en la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría - Los Olivos, 2018.", Universidad César Vallejo, 2018](#)

1% match ()

[Angulo Paredes, Sarita Angélica. "El aprendizaje organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de educación secundaria de la Asociación Civil Educativa Saco Oliveros. Lima - 2013", Universidad César Vallejo, 2019](#)

1% match (Internet desde 02-oct.-2022)

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/download/432/892/2432>

1% match (Internet desde 22-sept.-2022)

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11180/B4.2261.MG.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match ()

[Corimayhua Luque, Oscar. "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2019](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 07-oct.-2022)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-10-07](#)

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL TESIS: EFECTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PRESENTADO POR: PEDRO MANUEL CARPIO FARFÁN Para optar el grado de MAESTRO EN GESTIÓN EMPRESARIAL ASESOR: Dr. Fernando Vigil Cornejo LIMA - PERÚ 2023 Índice General Índice General Índice de Tablas Índice de Figuras Agradecimientos Resumen Abstract Introducción Capítulo I: Fundamentos

Índice General

Índice General.....	ii
Índice de Tablas.....	iv
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	1
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación.....	1
1.1 Marco Histórico.....	1
1.2 Marco Teórico.....	3
1.3 Investigaciones.....	9
1.4 Marco conceptual.....	16
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables.....	19
2.1 Planteamiento del Problema.....	19
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	19
2.1.2 Antecedentes Teóricos.....	24
2.1.3 Definición del Problema.....	26
2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación.....	27
2.2.1 Finalidad.....	27
2.2.2. Objetivo General y Específicos.....	27
2.2.3 Delimitación del Estudio.....	28
2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio.....	28
2.3 Hipótesis y Variables.....	30
2.3.1 Supuestos Teóricos.....	30
2.3.2. Hipótesis Principal y Específicos.....	30
2.3.3 Variables e Indicadores.....	31
Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos.....	33
3.1 Población y Muestra.....	33
3.2 Diseño utilizado en el estudio.....	34
3.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	34
3.4 Procesamiento de Datos.....	39
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados.....	41
4.1 Presentación de resultados.....	41

4.2 Contratación de hipótesis.....	56
4.3 Discusión de resultados	62
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	64
5.1 Conclusiones.....	64
5.2 Recomendaciones	65
Bibliografía	67
Anexos	74

Índice de Tablas

Tabla 1	Análisis de Validez por evaluación de experto 1	36
Tabla 2	Análisis de Validez por evaluación de experto 2	37
Tabla 3	Análisis de Validez por evaluación de experto 1	37
Tabla 4	Análisis de Validez por evaluación de experto 1	38
Tabla 5	Escala de valoración	41
Tabla 6	Distribución de frecuencia de la Cultura Organizacional, según los docentes de la FIURP, 2022	41
Tabla 7	Distribución de frecuencia de la Satisfacción Laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	42
Tabla 8	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la cultura organizacional, según los docentes de la FIURP, 2022	43
Tabla 9	Pruebas de normalidad de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral	44
Tabla 10	La Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	45
Tabla 11	Pruebas de normalidad de las variables universalismo y la satisfacción laboral	46
Tabla 12	La Correlación entre el factor universalismo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	47
Tabla 13	Pruebas de normalidad de las variables individualismo y la satisfacción laboral	47
Tabla 14	La Correlación entre el factor individualismo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	48
Tabla 15	La Correlación entre el factor individualismo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	48
Tabla 16	La Correlación entre el factor neutralidad y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	49
Tabla 17	Pruebas de normalidad de las variables relaciones específicas y la satisfacción laboral	50
Tabla 18	La Correlación entre el factor Relaciones Específicas y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	51
Tabla 19	Pruebas de normalidad de las variables realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral	51
Tabla 20	La Correlación entre el factor realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	52
Tabla 21	Pruebas de normalidad de las variables control de la vida y la satisfacción laboral	53
Tabla 22	La Correlación entre el factor control de la vida y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	54
Tabla 23	Pruebas de normalidad de las variables orientación del tiempo y la satisfacción laboral	54

Tabla 24	La Correlación entre el factor orientación del tiempo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	55
Tabla 25	Prueba de variabilidad de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	56
Tabla 26	Prueba de variabilidad del factor Universalismo en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	57
Tabla 27	Prueba de variabilidad del factor Individualismo en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	58
Tabla 28	Prueba de variabilidad del factor Neutralidad en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	58
Tabla 29	Prueba de variabilidad del factor Relaciones Especificas en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	59
Tabla 30	Prueba de variabilidad del factor Realizaciones por medios personales en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	60
Tabla 31	Prueba de variabilidad del factor Control de la vida en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.	61
Tabla 32	Prueba de variabilidad del factor Orientación del Tiempo en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma	61

Índice de Figuras

Figura 1	Distribución de frecuencia de la Cultura Organizacional, según los docentes de la FIURP, 2022	42
Figura 2	Distribución de frecuencia de la Satisfacción Laboral, según los docentes de la FIURP, 2022	43

Agradecimientos

A Dios y a la Virgen por toda la gracia recibida para lograr una de mis metas.

A mis Padres por sus enseñanzas de vida, aunque no estén conmigo, comparto con ellos la presente tesis.

A las autoridades y docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma por su significativo aporte para el logro de esta tesis.

Para mi amigo Fernando Camones gran profesional que me acompañó en todas las fases de la tesis.

A mis colegas docentes: Fernando Cerón, Julio Valverde y Humberto Linares por su aporte en la validación de esta tesis.

A Elisa por brindarme su tiempo y hacer más fácil la lectura de esta tesis.

Resumen

El objetivo principal del Trabajo de investigación fue demostrar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma durante el año 2022.

El nivel de investigación tiene un diseño observacional o no experimental de tipo correlacional.

La población estuvo compuesta por 197 docentes contratados semestralmente, anualmente y nombrados de la Facultad de ingeniería distribuida en diferentes escuelas profesionales, la muestra estuvo constituida por 97 docentes seleccionados mediante el algoritmo del muestreo aleatorio simple,

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario validado por expertos conformados por 48 preguntas para medir la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Para la comprobación de la hipótesis se realizó a través del Modelo de Regresión logística ordinal.

Los resultados fueron que existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.

Finalmente se comprobó que existen relaciones significativas de las siete dimensiones de la cultura organizacional entre la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la Universidad Ricardo Palma.

Palabras claves: cultura organizacional, Universalismo, Individualismo, Neutralidad Relaciones Específicas, Realizaciones por medios personales, control de vida, orientación del tiempo, Satisfacción laboral

Abstract

The main objective of the research work was to demonstrate that there is a significant relationship between organizational culture and job satisfaction of teachers at the Faculty of Engineering at the Ricardo Palma University.

The research level has an observational or non-experimental design of a correlational type.

The population was made up of 197 teachers hired semiannually, annually and appointed from the Faculty of Engineering distributed in different professional schools, the sample was made up of 97 teachers selected through the simple random sampling algorithm,

The instrument used was a questionnaire validated by experts consisting of 48 questions to measure the relationship between organizational culture and job satisfaction in teachers of the Faculty of Engineering of the Ricardo Palma University.

To verify the hypothesis, it was carried out through the Ordinal Logistic Regression Model.

The results were that there is a significant relationship between Organizational Culture and job satisfaction in teachers of the Faculty of Engineering of the University of Ricardo Palma University, during the year 2022.

Finally, it was proven that there are significant relationships of the seven dimensions of organizational culture between the job satisfaction of the teachers of the Faculty of Engineering of the University of the Ricardo Palma University.

Keywords: organizational culture, Universalism, Individualism, Neutrality Specific Relationships, Achievements through personal means, life control, time orientation, Job satisfaction.

Introducción

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1 Marco Histórico

Cultura Organizacional

El conocimiento de la variable, tiene un boom desde los años 80 y a través del tiempo ,la cultura organizacional, ha contado con muchos enfoques y estudios por parte de diferentes autores, por ello, para Schein (2004), uno de los principales conocedores sobre la variable de estudio ,indicó que la cultura organizacional es un modelo de creencias desarrolladas por un grupo específico, que responda a la solución de problemas externos o internos, de tal manera que sea aceptado como válido por los integrantes del grupo.

De tal forma, otro de los principales enfoques para la cultura organizacional, es el de la antropología, que da a conocer los puntos fuertes sobre dicha variable. Según el autor Malinowski (1984), indicó que es todo un conjunto total, que se conforma por las diferentes reglas, grupos o poblaciones en base a las creencias e ideas, costumbres, al mismo tiempo, dice que así la cultura sea muy simple o desarrollada, es extensa, donde se presentan la parte material, espiritual y humana. Por ello, los seres humanos serán capaces de superar los diferentes problemas que se presenten (p. 56).

Según Fernández y Sánchez (1997), el impulso para profundizar en el estudio de la cultura organizacional, se basa en diferentes factores que lo llevan a clasificarse en históricos, filosóficos y teóricos (pp. 243-244), donde en el primer factor, se da por buscar el crecimiento en su sistema de dirección, o en pocas palabras organizaciones americanas y también por la competencia que existía con las organizaciones japonesas, que tenían una mayor ventaja en su rendimiento, en base a su cultura, que los llevaba a tener un mayor éxito.

El otro factor que profundiza más en el área de la antropología, que la organización tiene sentido, por la cultura de los diferentes individuos que pertenecen a ella y se transmite en mitos, historias y lenguaje, cada uno con una visión conjunta.

Por último, se tiene al teórico detallando que, en sus inicios, se consideró a la cultura, como una variable del entorno, pero en los diferentes estudios, se tuvo conocimiento de la importancia de la cultura en la organización y que es vital que la cultura sea una variable interna, para un mejor desarrollo organizacional.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, se ha estudiado por muchos autores y tiene una gran relevancia en las organizaciones, y también en estudios psicológicos, ya que básicamente, se busca mantener la satisfacción laboral de los colaboradores. Por ello Robbins (1998), indicó que la satisfacción laboral, es un conjunto, o grupos de actitudes del trabajador, referente a su trabajo. En otras palabras, quien está satisfecho, contará con actitudes positivas y quien no lo esté, tendrá actitudes negativas.

También el autor identificó los cuatro factores principales, que generan la satisfacción de los docentes y los planteó como, trabajo mentalmente estimulante, que habla exactamente de un incentivo más intelectual, donde puedan utilizar sus habilidades. Remuneraciones equitativas, donde al trabajador le satisface un sueldo justo, con relación a sus actividades y ascensos, que les permita crecer. El tercer factor, es condiciones laborales de apoyo, que se refiere a que los docentes prefieren un lugar de trabajo cómodo y tranquilo, con las herramientas adecuadas. El último factor es, compañeros que los respalden, es decir, que su entorno social en el trabajo, sea amigable y un punto a detallar, que los supervisores o dirigentes tengan un buen comportamiento, y sean comprensivos, etc. (Robbins, 2004).

De tal forma, para el autor Chiang et al. (2010), el estudio de la satisfacción laboral es vital en el comportamiento organizacional, ya que, para una gran cantidad de docentes, es como lograr la satisfacción personal. Al mismo tiempo, la satisfacción o insatisfacción laboral se asocian con diferentes indicadores como rendimiento, desempeño, rotación, etc.

Teniendo conocimiento que la satisfacción en los docentes trae aspectos positivos, para las organizaciones, está el otro lado de insatisfacción, que refleja comportamientos negativos en los colaboradores. Según Gutiérrez y Gutiérrez

(2019), se tiene el grado menor, donde conllevaría a manifestaciones pasivas, quejas, bajo nivel de responsabilidad. Mientras que, en el grado alto de insatisfacción laboral, se tendría un gran nivel de reducción en el compromiso del personal, comunicación agresiva y daño hacia las instalaciones, falta de lealtad y se puede llegar al cese en la organización.

1.2 Marco Teórico

Cultura organizacional

Las teorías que definen la cultura organizacional, son muchas y variadas, pero todas comparten el mismo fin, en las organizaciones.

Por ello, es de suma importancia su entendimiento y conocimiento, para poder detallar más a fondo, su explicación a los docentes de la facultad de ingeniería de la universidad Ricardo Palma.

Definiciones de Cultura Organizacional

Según el autor Ouchi (1982), la cultura organizacional está formada por mitos, ceremonias y una serie de símbolos, que se encargan de comunicar a los colaboradores de la empresa, las creencias y valores establecidas en la organización. Estos ejercicios simbólicos sociales definen las ideas abstractas, convirtiéndolas en un significado para que los nuevos docentes, sientan su influencia.

Sheen (2017) identificó que la cultura permite visualizar las interacciones evidentes del personal, junto a los distintos elementos concretos, que forman la personalidad de dicha organización. También el autor indicó, que en las organizaciones sin importar el tamaño y sector correspondiente, la cultura se forma, desarrolla y es variable, positiva o negativamente, en base a las personas que son parte de la empresa.

Schein (2004) explicó que cultura organizacional, es un modelo de supuestos, que un grupo en específico ha creado y desarrollado, permitiendo sobrellevar los problemas externos e internos de adaptación, el cual se consideraron valederos,

para comenzar a explicar a todos los nuevos miembros, referente a la correcta percepción y sentir sobre dichos problemas.

Para el autor existen tres niveles de cultura:

1. Artefactos: Los artefactos son el nivel de cultura más visibles que incluye su tecnología, productos, demostraciones emocionales, historias sobre la organización, sus valores, etc. También el clima, es un artefacto de la cultura que hace visible el comportamiento de los diferentes miembros. Se entiende que este nivel de cultura es muy sencillo de observar, pero difícil de comprender.
2. Creencias y valores propuestos: Los diferentes grupos, crecen en base a un enfoque específico, para solucionar problemas, etc., donde los líderes con sus creencias y valores obtenidos, guían a la solución.
3. Supuestos básicos subyacentes: Este nivel detalla que, si las creencias y valores propuestos de un grupo en específico, funciona y se mantiene en la unidad social, es completamente difícil cambiarlas y se podría decir que estos supuestos básicos, permiten que el grupo siga adelante.

Los autores Gutiérrez y Gutiérrez (2019), sostuvo que la cultura organizacional, es una forma de actuación y pensamiento, que determina a la organización, y se da por medio de la socialización, que transmite el comportamiento, y prácticas del respectivo grupo. Para los autores Gutiérrez, la cultura tiene tres funciones principales, (1) la primera, es el generar una identidad de la organización, a sus docentes de la forma que se sientan como parte de ella, (2) la segunda función es formar el compromiso, ya que considera, que cuán mayor identificado se sienta, el nivel de compromiso aumenta, (3) la tercera función, es el tener un buen entorno laboral y estabilidad en el sistema social (p.158).

Para Rodríguez (1993), indicó que la cultura organizacional, determina la identidad de la organización y precisa la forma de ser, el pensamiento y modo de actuar, de tal modo que intervienen, principalmente en las distintas operaciones y resultados empresariales. La terminación cultura organizacional, está conformado por un conjunto de componentes materiales e inmateriales, que califica a una sociedad, y la diferencia de algún otro grupo social. Entre los componentes, se tiene la misión

y valores, las actitudes, filosofías, etc. que se comparten por todos los integrantes de la organización.

Según, Trompenaars y Hampden (1993, como se citó en Sheen, 2017), en su libro, realizó una investigación, en un total de 28 países, a una población de 15,000 personas y se encontró que una cultura se diferencia, básicamente, por la forma en la que las personas solucionan sus problemas. También, las respectivas soluciones varían, conforme a las dimensiones de las culturas de cada nación o país. Como resultado de su investigación se identificaron 7 dimensiones.

A continuación, se muestra dichas dimensiones:

1. **Universalismo:** Se refiere al grado, en que se cumplen las normas o reglas de la Organización, que validez tienen para sus miembros y si son acatadas o no. En las culturas donde prevalece el universalismo, las normas o reglas se cumplen y se sobreponen a casos particulares; caso contrario, en la cultura donde prevalecen el particularismo, las reglas se cumplen bajo ciertas circunstancias, en realidad pueden cumplirse o no.
2. **Individualismo:** Tiene mayor peso las decisiones en grupo y son más importantes que lo uno quiera.
3. **Neutralidad:** Se refiere al peso de las emociones, en las relaciones interpersonales, dentro de una organización. La cultura con neutralidad, prima más la racionalidad, que las emociones en las relaciones interpersonales; caso contrario, en las culturas con afectividad, priman más las emociones en las relaciones interpersonales, cuando expresen sus puntos de vistas.
4. **Relaciones Específicas:** Es el grado en que se involucran las personas, en nuestra vida privada o espacios personales. En las culturas específicas la separación es notoria, entre lo personal y trabajo, caso contrario, en culturas difusas, esta separación no es muy acentuada y pueden involucrarse. Es decir, el trabajo en nuestro entorno familiar.
5. **Realizaciones por medios personales:** Está relacionada, como la persona alcanza una posición a lo largo de la vida. En las culturas de realizaciones, por medios personales, es cuando la persona lo hace en base a su propio esfuerzo y son reconocidos como tal; caso contrario, en las culturas difusas,

el vehículo para avanzar en la vida está relacionada con lo heredado de la familia, sus contactos, primando más por lo que tienen, debido a lo heredado por su familia o apellido.

6. Control de vida: Es el poder que una persona ejerce sobre su entorno y futuro. En las sociedades donde el control parte de lo interno, se sienten los arquitectos de su vida y planifican su propio camino, caso contrario, cuando el control parte de lo externo, más que todo lo fundamenta en su suerte y deja que esta, les depara su destino.
7. Orientación del Tiempo: es la capacidad de las personas de controlar y normar el tiempo de sus actividades.

Satisfacción Laboral

Las teorías que definen la satisfacción laboral son muchas y variadas, pero todas comparten el mismo fin en los docentes, y directamente con la organización, por ello es de suma importancia su entendimiento y conocimiento, para poder detallar más a fondo, a los docentes de la facultad de ingeniería de la universidad Ricardo Palma.

Definiciones de Satisfacción Laboral

Para Ganguli (1994), definió la satisfacción laboral, como actitudes que son consecuencia de la estabilidad, junto a varios gustos y disgustos específicos, generados en vínculo con el trabajo. Es decir, es el razonamiento evaluativo del colaborador, si en verdad el trabajo de forma general, está cumpliendo con la satisfacción de sus variadas necesidades.

De tal forma, Ganguli indicó, que el concepto de satisfacción laboral, contiene muchos aspectos y se parte en diferentes dimensiones, como la satisfacción con los jefes, la satisfacción en base a la seguridad y ganancias, los posibles ascensos dentro del trabajo, la satisfacción interna de las diferentes tareas, etc. que son parte de la satisfacción en los docentes.

Según el autor Spector (1997), consideró que la satisfacción laboral viene a ser un sentir completo, referente al trabajo, o también como un total, donde se conectan actitudes sobre muchas facetas o aspectos del trabajo mismo. Por ello, las facetas que se determinan, con mayor frecuencia, en la satisfacción laboral comprenden, los ingresos o algún beneficio adicional, los supervisores o compañeros, en pocas palabras la esencia del trabajo y organización (pp.2-3).

Para Fernández (1999), definió la satisfacción laboral, como un grupo de sentimientos positivos, que se generan en base a las experiencias obtenidas del colaborador, en su puesto de trabajo. El lograr una satisfacción laboral, varía de persona en persona y tiene una estrecha relación, con la expectativa de éste, y más que todo, que esa expectativa sea la adecuada en base al trabajo, y funciones que realiza en su puesto laboral.

También el autor Saravia (2018), detalló que la satisfacción laboral, es como las vivencias formadas de una persona, ante los diferentes aspectos de su puesto de trabajo, y va relacionado a las expectativas, en las respectivas áreas del trabajo. Para llegar a la definición, es importante el tomar en cuenta, que cada persona es distinta, así que siente y piensa a su manera, dando entender que la satisfacción varía de individuo en individuo.

Por su parte, Del Castillo y Bojórquez (2007), indicó, que se encuentran variados factores de satisfacción en el puesto de trabajo, que todos los trabajadores necesitan para permanecer en dicho empleo, de tal manera que impulsan su desempeño y tengan mayor consideración, para el crecimiento de la empresa. Se tiene los siguientes componentes:

1. Participación en el Trabajo. Es un componente, que ayuda a considerar al empleado, con un sentido de pertenencia con su Organización. Esto se denomina identidad laboral.
2. Salario o pago. Es recibido por el servicio de su fuerza laboral.
3. La seguridad en el empleo. Esta seguridad, es dependiente del desempeño del trabajador y es un deber que el empleador, cumpla con las prestaciones que la ley exige su cumplimiento con el empleador.

4. El reconocimiento. Es la valoración que realiza el empleador, a los trabajadores, que son muy responsables, en los cargos que poseen. Los líderes, deben tener un programa de reconocimiento, a sus trabajadores para el crecimiento de la Organización.
5. Horarios y condiciones de trabajo. Las condiciones físicas, donde las realiza el trabajador son de vital importancia, para lograr una mayor eficiencia en las tareas que realiza. Es importante que la Organización ofrezca turnos alternativos y pueda negociarlas con el trabajador, para su mayor confort, ayudándolo a concentrar mejor sus energías, para utilizarlas en su trabajo.
6. La supervisión o auto supervisión. Los empleadores, muchas veces hacen sentir al trabajador, que están siendo supervisados, o vigilados. La supervisión, siempre está a discusión sobre su necesidad. En muchos casos la cultura organizacional definida, lleva implícita el autocontrol o la autoevaluación.
7. Expectativa del empleo. Esto se va a iniciar por parte del empleado, a manera que la Dirección involucre un adecuado intercambio de sentidos, con la expectativa del empleo.
8. El estilo de dirección o de liderazgo. Establece el estilo de liderazgo, como el autoritario, que puede ser muy criticado. También puede optar el liderazgo transformacional, de un perfil emprendedor, además, podemos distinguir un liderazgo carismático, donde están dispuestos a correr riesgos, para materializar sus ideas.
9. Poder e influencia. La influencia que se recibe es directamente proporcional a los intereses que tienen éstos, al interior de su Organización. Tanto el poder y la influencia impactan en el proceso de toma de decisiones.

1.3 Investigaciones

Cultura organizacional

Trabajos previos internacionales

La variable cultura organizacional, para Ortiz (2018), en la tesis “Caracterización de la Cultura Organizacional en Naga Collection Empresa unipersonal y su relación con la Innovación en la ciudad de Pereira, en el año 2018”, estableció, como objetivo general, el caracterizar la cultura organizacional en la empresa Naga Collection y su relación con la innovación. Tiene una población de 150 colaboradores, con una muestra de 20 docentes. Esta es una investigación de tipo cualitativo y tiene un alcance descriptivo. El diseño de la investigación es no experimental transversal, con una técnica de entrevista semiestructurada y un instrumento de cuestionario de preguntas cerradas, con base en la escala de Likert, que tuvo como resultado, que dicha empresa tiene características de competencia de innovación estratégica y de organización, dando entender que en base a esto se tiene una total relación entre ambas variables. La investigación del autor, tiene una relación de importancia con la presente tesis, a través del aporte de la variable cultura organizacional, con sus características propias como creencias, valores, historias, símbolos, tipos de cultura e innovación, pudiendo mejorar el estudio de esta variable, con los tipos de innovación, para una organización universitaria, a un mejor entendimiento de la variable con esta relación.

La variable cultura organizacional, para Rivera et al. (2018), en el artículo “Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables”, manifestó como objetivo, el elaborar una revisión documental, para analizar la variable de estudio en las organizaciones. La muestra fue una selección de tipo teórica, de un total de 50 artículos, en el periodo del 2000 al 2017, se utilizó una metodología cualitativa de tipo documental. En base a los análisis, se obtuvo como resultado que la cultura organizacional, es percibida como una necesidad, para la creación de organizaciones saludables. La investigación del autor tiene una relación de importancia con la presente tesis, a través del aporte de la variable cultura organizacional, en sus tipos, estratos, características y su presencia en organizaciones saludables.

La variable cultura Organizacional, para Alejos et al (2018), en su investigación “La Cultura Organizacional a través de la percepción de sus estudiantes en una Institución Educativa Superior”, en Guanajuato, México, se manifestó como objetivo conocer el tipo de cultura organizacional, que perciben los estudiantes de la licenciatura en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial. Se basó en un tipo de investigación cuantitativo, con un diseño observacional, se utilizó el modelo de Cameron y Ellington, con su cuestionario validado y adaptado a 454 estudiantes. Se demostró que la percepción de los estudiantes no es hacia un solo tipo de cultura organizacional, sino más bien a una combinación de tipos en los que no hubo congruencia, en la identificación de los cuatro niveles de cultura organizacional, mostrándose diferencia entre los alumnos de las dos carreras estudiadas.

Trabajos previos nacionales

La variable cultura organizacional, para Quintanilla (2018), en a tesis “La cultura Organizacional y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la sede central del gobierno Regional de Madre de Dios”, estableció como objetivo general, la relación de la cultura Organizacional, con la satisfacción laboral, para una población universo de 228, con una muestra de 143 servidores, presentó en su investigación, un nivel descriptivo de tipo aplicado con un método y diseño de investigación correlacional, utilizó la técnica de cuestionario mediante una encuesta de preguntas cerradas, población donde se demostró que existe una relación entre la Cultura Organizacional y la satisfacción laboral. La investigación del autor tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable cultura organizacional, siendo muy viable estudiar el efecto significativo, en la satisfacción laboral docente.

La variable cultura organizacional, para Pulido (2018), en la tesis “Modelo de Cultura organizacional. Estudio de la Influencia de las variables cultura, estrategia, estructura y procesos asociados con la actuación de los colaboradores de organizaciones empresariales privadas y entidades educativas públicas” detalló como objetivo, el proponer un Modelo de cultura Organizacional, de las variables cultura, estrategia, estructura y procesos en la actuación de los colaboradores. Con un nivel de investigación explicativo, con un diseño de Método Correlacional

Múltiple, usando la técnica de encuestas, analizando 27 organizaciones, 17 públicas y 10 privadas. En base a los resultados, se demostró que el modelo es viable, ya que se ajusta a los datos empíricos medidos.

La variable cultura organizacional, para Atuncar (2018), en la tesis Cultura organizacional y compromiso organizacional elaborado, en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, sostuvo como objetivo el determinar la relación entre las variables cultura organizacional y compromiso. El estudio se llevó a cabo por un enfoque cuantitativo, en base al método hipotético – deductivo, con un tipo de investigación básica, a un nivel descriptivo de correlación y un diseño no experimental. La investigación tuvo una población total de 60 docentes, del centro de salud en estudio, y se utilizó el instrumento de cuestionario de tipo escala de Likert. En base a los resultados se concluyó que si existe una relación positiva y significativa, entre las variables de estudio del centro de salud Carlos Cueto.

La variable cultura organizacional, para Muñoz (2018), en la tesis "La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional realizado en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra", manifestó como objetivo general, el determinar la relación entre las variables: competitividad productiva y la cultura organizacional. La investigación tuvo como metodología, el esquema de método hipotético deductivo y tipo correlacional, con el fin de comprender la relación de las variables. Tiene un diseño no experimental. El estudio tuvo una muestra de 148 Mypes, del rubro textil, y se utilizó el instrumento de cuestionario con el tipo de escala Likert, que recogió los datos de ambas variables. En base a los resultados, se concluyó, que si existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio en las Mypes.

La variable cultura organizacional, para Loza (2018), en la tesis "La Cultura Organizacional y su incidencia en la Corrupción en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión", indicó como objetivo general, el determinar la manera en que la cultura organizacional, incide en la corrupción. Con una población total de 470 colaboradores, del área administrativa, se seleccionó una muestra de 80 personas. La investigación, contó con un diseño no experimental, de tipo transversal correlacional causal y explicativo. Se llevó a cabo la técnica de encuesta

y se utilizó el instrumento de cuestionario. Para el estudio se obtuvo una confiabilidad de 0,844, por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. En base a los resultados, se concluyó que la variable Cultura organizacional, incide significativamente en la corrupción de dicha universidad. La investigación del autor tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable cultura organizacional, con unos de sus elementos, como son los valores.

La variable cultura organizacional, para Valentín (2018), en la tesis Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, nuevo Chimbote 2017, mantuvo como objetivo general, el determinar la relación existente entre las variables cultura organizacional y el desempeño laboral. La exploración se llevó a cabo con el método hipotético deductivo, con un tipo de investigación aplicada, descriptivo y de diseño correlacional. Tuvo una población de 80 docentes, del centro de salud en estudio, y se utilizó la técnica de encuesta, con un instrumento de cuestionario con tipo de escala de Likert. Para el estudio, se tuvo una confiabilidad de 0,817, para la primera variable y 0,812 en la segunda. En base a los resultados, se concluyó que se tiene una relación directa y significativa mayor a 0,05, aceptándose así la hipótesis del estudio. La investigación del autor tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable cultura organizacional y su relación en la forma de como desarrolla sus actividades el personal de salud, en el caso de nuestra tesis, como desarrolla sus actividades el docente.

La variable cultura organizacional, para Panduro (2019), en la tesis "Cultura Organizacional y satisfacción laboral del equipo de colportores del Servicio Educativo Hogar y Salud Lima Norte, 2019", tiene como objetivo, determinar la relación existente, entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral. La investigación se llevó a cabo con un diseño no experimental y descriptivo transversal. La muestra considerada fue de 79 colportores y se utilizó la técnica de encuesta para la recolección de los datos. Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional y la satisfacción laboral, tiene una relación directa y significativa, cuya correlación de Tau_b de Kendall = .652 y $p = 0.00 < 0.05$. El

presente estudio es importante, porque la dimensión misión, está relacionado con la dimensión orientación del tiempo de la presente tesis.

Satisfacción Laboral

Trabajos previos internacionales

La variable satisfacción laboral, para Guiñez-Cabrera et al. (2021), en su estudio denominado “Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos (DcA) de instituciones de educación Superior”. Un estudio exploratorio en tiempos de COVID-19.” El objetivo de este estudio, es explorar los principales factores de satisfacción e insatisfacción de los DcA, que administran los Institutos de Educación Superior, en forma remota, en tiempos de COVID 19 periodo Junio-agosto 2020 en Chile. Se realizó una investigación cualitativa, con la técnica de incidentes críticos, método analítico, usa narrativas e historias destinadas a clasificar eventos específicos, que arrojó un total de 643 incidentes críticos (experiencias). Los resultados mostraron, que la satisfacción e insatisfacción de los DcA, resultaron en ocho categorías que son las siguientes: 1.la gestión de presupuesto (7.2%) 2.las condiciones físicas, las instalaciones y equipamiento (4,7%) 3. tiempo de recarga laboral (5.4%) 4. Relación con colegas (8.6%) 5. Supervisión (4.7%) 6. administración de los estudiantes (13.9%) 7. administración de los docentes (32.6%) 8. administración y la gestión general (22.9%). El factor administración de los docentes, fue el que percibieron los DcA, tanto en la satisfacción laboral, como la insatisfacción laboral con porcentajes de 32.6% y 23,1% respectivamente. La investigación del autor tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable satisfacción laboral, siendo horario y condiciones de trabajo y supervisión unas de nuestras dimensiones tomadas en nuestro estudio.

La variable satisfacción laboral, para Méndez et al. (2019), en el estudio “Análisis de satisfacción laboral del profesorado de español como lengua extranjera (ELE), manifestó como objetivo, investigar el grado de satisfacción de ELE, sobre sus condiciones laborales y perspectivas profesionales; la muestra se maneja con 673 docentes. Es una investigación de carácter cuantitativa de carácter exploratorio, se

utilizó una técnica de un cuestionario distribuido en línea, con respuestas cerradas y abiertas, con escalas de Likert, que mide la satisfacción laboral en 8 dimensiones: organizativa, económica, afectiva, motivacional, discriminación, ambiente laboral, realización profesional y beneficios sociales. En base a los análisis, se obtuvo como resultado, que en líneas generales y gracias a la existencia de una fuerte vocación de los docentes, el grado de satisfacción es alto. La investigación del autor, tiene una relación de importancia con la presente tesis, a través del aporte de la variable satisfacción laboral en sus dimensiones propuestas y varias de ellas, aportan de consideración a la presente tesis.

La variable satisfacción laboral para Villarroel (2020), en la tesis “Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Nacional Mayor de San Andrés”, estableció como objetivo, determinar la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria local de la Universidad Nacional de San Andrés, con una muestra no probabilística de tipo intencional, tomando una muestra de 22 estudiantes, presentó un enfoque cuantitativo y un diseño del tipo transversal. Se utilizó la técnica del Cuestionario de satisfacción laboral y liderazgo de Bazán, con el tipo de escala Likert. En base a los resultados, se concluyó que los docentes de edad muy avanzada y con mucho tiempo de servicio, mostraron un buen nivel de satisfacción. La investigación del autor, tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable satisfacción laboral, siendo el estilo de dirección o liderazgo una de nuestras dimensiones tomadas en nuestro estudio.

Trabajos previos nacionales

La variable satisfacción laboral, para Cruz et al. (2019), en su estudio “Satisfacción Laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública”. Tiene como objetivo, determinar la relación laboral docente, de docentes nombrados del Departamento de Ciencias Morfológicas, de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La muestra fue realizada a 21 docentes nombrados. Se utilizó la técnica del cuestionario del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI). En base a los resultados, se concluyó que los docentes, con edad

avanzada y con buen tiempo de servicio, mostraron satisfacción por el trabajo actual, independientemente de la remuneración. La investigación del autor tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable satisfacción laboral, siendo la remuneración, supervisión y participación en el trabajo, dimensiones también tomadas en el estudio de nuestra tesis.

La variable satisfacción laboral para Limayta et al. (2020), en su estudio denominado "Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario". "El objetivo de este estudio se concentró en un análisis de los factores asociados a la satisfacción laboral, del profesorado en una universidad pública y otra particular o privada. La muestra estuvo conformada por 98 docentes, con categoría de ordinarios. Se usó las técnicas de estadística descriptiva e inferencial como la prueba t, U Mann-Whitney y ANOVA. Los resultados mostraron que el reconocimiento, condiciones de trabajo, el logro, la compensación y promoción, se asocian con la satisfacción laboral, por otro lado, los factores sociodemográficos y académicos como grupo etario, sexo, formación académica y categoría laboral, no se relacionan con la satisfacción laboral y también se demostró que no existen diferencias entre los niveles de satisfacción laboral del personal docente, entre ambas universidades. La investigación del autor tiene una relación importante con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable satisfacción laboral siendo condiciones de trabajo y reconocimiento, dimensiones tomadas en nuestro estudio.

La variable satisfacción laboral para Rodríguez (2018), en su tesis "Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebaglatti Martins". El objetivo general, es determinar la relación entre las variables ausentismo y satisfacción laboral. La muestra, estuvo conformada en 145 enfermeras. La metodología de la investigación fue correlacional. Se utilizó el instrumento de cuestionario, de cada variable, según la muestra. Se llevó a cabo el análisis inferencial, fue por medio de la prueba chi cuadrada. Los resultados concluyeron, que si existe una relación significativa entre las variables de estudio. La investigación del autor tiene una relación importante

con la presente tesis, a través del aporte del conocimiento de la variable satisfacción laboral, importante aporte como es el ausentismo de los colaboradores.

1.4 Marco conceptual

Cultura

La variable de estudio cultura organizacional, ha sido estudiado por una infinidad de autores y en el transcurso de los años, cada empresa ha formado su propia cultura. Para ello, es necesario conceptualizar qué es cultura.

Según el autor Trompeenars y Hampden-Turner (1993, como se citó en Sheen, 2017) manifestó que la cultura se distingue de otra, por la forma en que las personas u organizaciones resuelven sus problemas. La cultura se manifiesta a través de los negocios, de la gestión, y también por medio de las diferentes fronteras culturales. Por su parte Tylor (1976, como se citó en Guzmán, 2020) afirma que es “toda manifestación adquirida por el hombre y la sociedad”. Además, según la RAE, cultura es “Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.” (Real Academia Española, 2022, definición 3)

Organización

La organización se define como “una unidad social conscientemente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funciona de manera relativamente continua, para lograr un objetivo común, o un conjunto de objetivos” (Suárez et al.,2020).

Por su parte, Sánchez (2014, como se citó en Hernández, 2018), afirma que “la teoría clásica, concibe la organización como una estructura. La manera de concebir la estructura organizacional está bastante influenciada por las concepciones antiguas de organización (como la organización militar y la eclesiástica) tradicionales rígidas y jerárquicas”. Además, una organización es un sistema socio-técnico interpersonal, creado para fines específicos con un entorno de un proyecto,

para suplir requerimientos de sus miembros y de entorno externo (Agoff et al., 2020).

Cultura Organizacional

Según Rodríguez (1993), indicó que la cultura organizacional determina la identidad de la organización y precisa la forma de ser, el pensamiento y modo de actuar de las empresas. Por su parte, Deninson (1991, como se citó en Vargas & Flores, 2019), afirma que la cultura organizacional es “el conjunto de valores creencias y principios fundamentales, que constituyen los cimientos del sistema de una organización que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos”. En este mismo sentido, Robbins, Judge, Millett, & Boyle (2013, como se citó en Guerrero & Silva, 2017) define la cultura organizacional “como el conjunto de rituales y formas que comparten los miembros de una empresa y que se convierte en el descriptor del ambiente”.

Satisfacción

Por su parte Hernández-Pérez et al. (2022), define a la satisfacción como ‘El cumplimiento de expectativas, en una actividad dada determinada, por las respuestas positivas, que sobre una actividad de los usuarios o participantes, lo que califica el cumplimiento de las exigencias, de a intervención propuesta’.

Docente

Según Espinoza (2020), define al docente como un mediador, entre el conocimiento y el aprendizaje, de una forma ordenada, tratando de consumir menos contenidos realizados por otras personas, para convertirse en un experto, en favor de la educación.

Satisfacción Laboral

Para Abrajan et al. (2009) consideró, que la satisfacción laboral, es específicamente un elemento beneficioso, en las organizaciones, ya que, al medir la variable, la experiencia profesional del trabajador, se transforma en una apreciación y carga emocional, que se refleja en el entorno laboral y ambiental de los colaboradores. Así como Robbins y Judge (2009), definió la satisfacción laboral, como una

percepción positiva del trabajo mismo, que se manifiesta en la valoración de sus características, pues a un colaborador cuando se habla de sus actitudes, está unida a su satisfacción laboral. Por su parte, Locke (1976, como se citó en Vargas et al., 2018), definió a la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva

Satisfacción Laboral docente

De acuerdo con Díaz et al. (2022), la satisfacción laboral docente universitario tiene asociada una serie de variables como: remuneraciones, responsabilidad laboral, tareas en el trabajo y la interrelación con sus compañeros de trabajo. Cabe señalar que es subjetivo, porque dependerá de cada persona. Un docente puede estar satisfecho o insatisfecho con algunas de ellas. Por su parte, Chen (2007, como se citó en Vergara, 2018), afirma que, “la satisfacción laboral del profesor, es trascendental” para lograr un proceso de enseñanza –aprendizaje, saludable y productivo, y esto deriva en gran parte de la valoración que el educador haga de su entorno de trabajo”. Por su parte Linares y Gutiérrez (2010, como se citó en Vergara, 2018) afirma que en este término “existe relación directa con las creencias e ideologías, que el individuo tiene de su trabajo, con las emociones que ha experimentado del trabajo y por el comportamiento mismo de la persona, al desarrollar su rol”.

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En estos tres últimos años de pandemia, en el mundo se han suscitado, una serie de problemas para la sociedad. En especial, la educación se ha visto interrumpida por este fenómeno de salud a nivel global, afectando a toda la población de estudiantes, en todos sus niveles educativos, sobre todo en la enseñanza y el aprendizaje, lo que conlleva a una serie de comportamientos en los hogares de los estudiantes y de los docentes. Antes de la pandemia, ya se presentaban problemas relacionados a la satisfacción laboral de los docentes universitarios, ya con este problema de salud pública lo que se hizo, fue evidenciar la problemática en el sector educativo.

La problemática de la satisfacción laboral, de los académicos en España, según González-Laskibar et al. (2022), en su investigación realizada a 651 docentes, dieron como resultado que la labor docente y la investigación, son poco reconocidos por parte de la universidad, en un 19.5% y en un 31.2% respectivamente. Además, los docentes sienten que su trabajo colectivo, solo es reconocido, en un 16.8% según los docentes entrevistados. Cabe precisar que por más esfuerzo que hagan los docentes universitarios, su recompensa económica no será reconocida.

Otro estudio realizado en Nicaragua por Hernández (2017), se encontró que al medir el grado de satisfacción laboral de 18 docentes, el horario, los calendarios y formación académica, actividades de investigación, infraestructura y recursos de trabajo, motivación y reconocimiento, son factores determinantes de la satisfacción laboral. Presentándose que los horarios y formación académica que reciben los estudiantes generan un 61.1% de satisfacción laboral docente. También la actividad investigadora, de pertenecer a un grupo de investigación, causó gran influencia en la insatisfacción con un 66.7%. Así mismo, la infraestructura y los materiales de trabajo impactan, en un 50% de insatisfacción.

Con la aparición del COVID-19, se manifestaron muchos problemas, como la sobrecarga laboral a los docentes, con la exigencia de continuar con el servicio educativo a través de la virtualidad. Esto ha obligado a los docentes a capacitarse con las nuevas herramientas tecnológicas, para prestar este servicio, modificar sus métodos de enseñanza y adaptarse continuamente a nuevas plataformas. En el estudio de Cortez-Silva et al. (2021) a 205 docentes entre 23 y 65 años en instituciones educativas de la ciudad de Moyobamba, provincia de San Martín Perú, dio como resultado, que dichos docentes presentaron elevados niveles de cansancio emocional, sentimientos de fracaso, deterioro de sus capacidades, demostrándose una insatisfacción laboral.

Según una investigación de Zelada-Flórez (2020), sobre la satisfacción laboral docente realizada a 300 docentes, con edades entre 20 y 70 años, de diferentes especialidades, de una universidad privada, situada en la ciudad de Lima, se demostró que existe una relación directamente proporcional, entre estos 2 constructos gestión del talento humano (GTH) y satisfacción laboral docente; es decir que a mayor GTH, mayor es la satisfacción laboral.

De acuerdo con la Oficina de la escuela de ingeniería informática, sección matrícula de la URP encargada al Mg. Julio Valverde Chávez, manifestó lo siguiente:

La problemática de la Facultad de Ingeniería que genera insatisfacción laboral se muestra a través de las siguientes causas:

La promoción docente es demasiado lenta: para un docente cambiar de su contrato semestral a contrato anual, puede tardar 7 años promedio, aproximadamente. Además, desde el año 1988 hasta el momento de la apertura del año académico 2022, no se ha realizado ningún concurso. Un docente nombrado para cambiar su categoría de asociado a principal puede tardar un promedio de 10 años aproximadamente.

Los docentes que ingresan a laborar no tienen la confianza de poder desarrollar una carrera profesional, pudiendo aspirar a puestos de nivel o de jefaturas en tiempos razonables, o también causar la deserción de buenos profesionales, que no ven expectativa de promocionarse rápidamente.

Por lo tanto, la Facultad de Ingeniería mediante las normas, creencias, reglas y directivas, debe lograr que su recurso humano (docentes), alcance las metas personales y profesionales, de acuerdo a su misión de entidad comprometida con la formación profesional.

Según el estudio de Satisfacción laboral, en profesores investigadores de los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco México, realizado a 462 profesores, identificaron factores causantes de la satisfacción laboral /insatisfacción laboral. Dichos estudios demostraron, que el 26,9% presentó insatisfacción laboral, donde los factores causantes son el reconocimiento, compensación y condiciones de trabajo y un 23.9%, poco satisfechos siendo objetivamente, que el 51% presenta insatisfacción (Aguilar et al., 2015).

Siguiendo la problemática de la satisfacción laboral, por Delgado (2019), en su Tesis “Satisfacción laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (Perú)”, los resultados demostraron, que, dado un buen clima organizacional, la satisfacción laboral docente mejora. Cabe señalar, que el nivel del clima organizacional fue del 72.73 % y un 50.53% de satisfacción laboral (bueno).

En un estudio sobre cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, realizado a 50 docentes. Esta investigación dió los siguientes resultados: Con una cultura organizacional de 62% (buena), los docentes, manifiestan una satisfacción laboral de 66%. También, si el nivel de reconocimiento del esfuerzo docente es bueno, en un 66%, éste repercute en la satisfacción laboral docente. Mientras que el 72% percibe un nivel de comunicación y equidad bueno, éste repercute en un 66% de satisfacción laboral. Igualmente, cuando la credibilidad en los directivos es de 56% (buena) los docentes se encuentran satisfechos. Por último, cuando el nivel de liderazgo en la gestión es 54% (regular), los docentes se encuentran satisfechos laboralmente (Soto, 2018).

De acuerdo con la Oficina de la Escuela de ingeniería informática sección matricula de la URP encargada al Mg. Julio Valverde Chávez, manifestó lo siguiente:

La Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, tiene 52 años de creación. Cuenta con cinco carreras de Ingeniería organizadas, en Escuelas Profesionales, como la Escuela Profesional de Ingeniería Civil, Escuela Profesional de Ingeniería Electrónica, Escuela Profesional de Ingeniería Industrial, Escuela Profesional de Ingeniería Informática y Escuela Profesional de Ingeniería Mecatrónica. Además, cuenta con 197 docentes. Los docentes tienen tres tipos de contrato:

Docente de Contrato Semestral: Este tipo de docente, trabaja ocho meses del año, no tienen vacaciones. Según la ley laboral, solo aquellos docentes que superen las 20 horas lectivas, se hacen acreedores a una liquidación laboral. Posee un seguro médico, solamente dentro de los ocho meses de trabajo.

Docente de Contrato Anual: Este tipo de Docente trabaja 12 meses tiene 1 mes de vacaciones pagadas. Un beneficio de seguro integral todo el año. Además de poder ocupar cargos de confianza. Cada uno de estos contratos, tiene categorías A, B y C, dependiendo de los grados académicos que posea el Docente. Por ejemplo, si el Docente tiene grado de Maestro, será de categoría B sino tendrá categoría C.

Nombramiento: Este tipo de docente, tiene todos los beneficios del contratado anual, más bonificaciones por quinquenio y su ascenso a puestos de trabajo de alto nivel de dirección. Aquí se les categoriza por Docentes Auxiliares, Asociados y Principales.

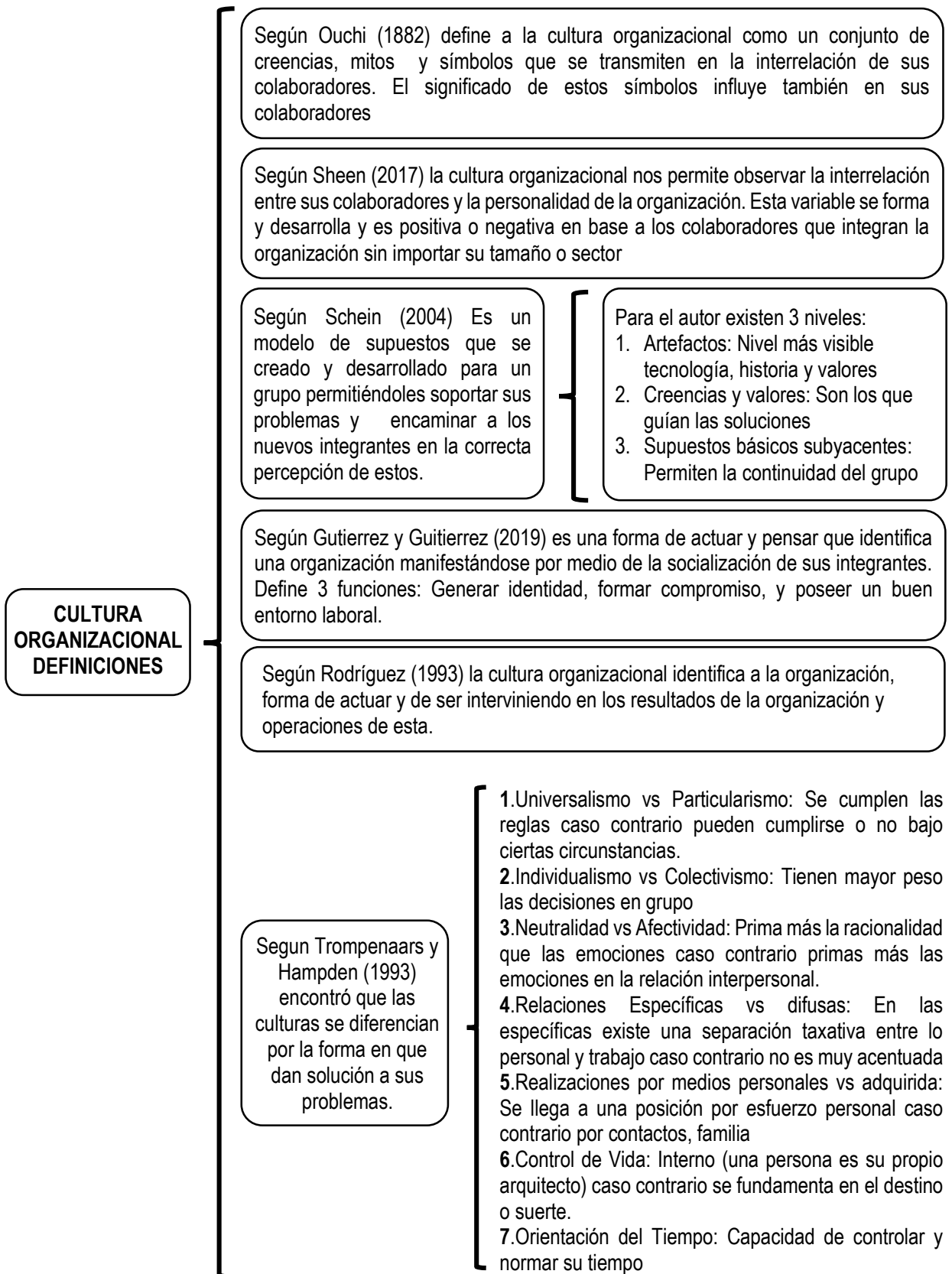
Actualmente hay 35 Docentes Nombrados (18%), 58 docentes con contrato anual (29%) y 104 docentes con contrato semestral (58%). Las remuneraciones del docente, es decir el salario por horas lectivas, se mejorará según su tipo de contrato y sus grados académicos.

Los hechos anteriores de insatisfacción laboral docente pueden llevar a la universidad a desaprovechar la oportunidad de mejorar en el desarrollo académico, el prestigio de la universidad, así como en su productividad, ausentismo y rotación de personal. Si no se controla la satisfacción laboral de un docente, se crea un desinterés en sus tareas diarias. Además, si un docente se encuentra insatisfecho,

buscará otro empleo, ocasionando una alta rotación de personal. Al incurrir en un ausentismo, la tasa de inasistencia al trabajo será más elevada. Los colaboradores que reportan una alta satisfacción laboral son más productivos; caso contrario no podrán ser responsables de lograr los objetivos de la organización. Un colaborador satisfecho laboralmente, desarrolla un sentimiento de pertenencia arraigado, siendo más cooperativos en la organización.

Finalmente, se elige a la cultura organizacional, como predictor asociado a la satisfacción laboral de los docentes universitarios, a través del ciclo de vida de una organización en el tiempo y su vigencia, como es en este caso, el estudio en la Universidad Ricardo Palma. Otra forma de manifestar que la cultura organizacional incide en la satisfacción laboral es a través de enfatizar la importancia del recurso humano y desarrollo empresarial relacionado con los objetivos trazados por la organización (Guerrero y Silva, 2017).

2.1.2 Antecedentes Teóricos



SATISFACCIÓN LABORAL DEFINICIONES

Según Ganguli (1994) Son actitudes del trabajador que pueden ser gustos o disgustos asociados con el trabajo. El trabajador razona si el trabajo cumple sus necesidades. Esta satisfacción tiene varias dimensiones: satisfacción con los jefes, promociones, satisfacción por las tareas asignadas.

Según Spector (1997) la satisfacción laboral es un sentir completo en relación al trabajo son actitudes asociadas a facetas del trabajo como beneficios adicionales, ingresos.

Según Fernández (1999) es un grupo de sentimientos positivos en base a la experiencia del trabajador en su puesto laboral es variable de persona a persona está de acuerdo a las expectativas que perciba el trabajador en su puesto de trabajo.

Según Saravia (2018) define a la satisfacción laboral como las vivencias que se forma una persona en relación a aspectos de su trabajo en el puesto que ocupa.

Según Del Castillo y Bojórquez (2007) indica que existen factores de satisfacción en el puesto que se necesitan para perdurar en el trabajo de forma que impulsan desempeño y mayor crecimiento en la empresa.

1. Participación en el trabajo: Componente que también se denomina identidad laboral, ayuda a considerar el sentido de pertenencia del trabajador
2. Salario: Se da a cambio por el servicio de su fuerza laboral.
3. Seguridad en el empleo: Es dependiente del desempeño del trabajador y el cumplimiento que la ley exige al empleador con el empleado
4. El Reconocimiento: Valoración que realiza el empleador hacia sus trabajadores con mucha responsabilidad en el puesto que ocupa.
5. Horarios y condiciones de Trabajo: Las condiciones físicas son de vital importancia para lograr la mayor eficiencia. La empresa debe ofrecer turnos alternativos negociando con el trabajador favoreciendo su mayor confort concentrando mejor su energía.
6. Supervisión o Auto supervisión: El empleador muchas veces hace sentir al trabajador que están siendo vigilados o supervigilados. Según la cultura organizacional definida lleva implícita el auto control o la autoevaluación
7. Expectativa de Empleo: Se inicia con el empleado a manera que la Dirección involucra un adecuado intercambio de sentidos con la expectativa del empleo.
8. Estilo de Dirección: Se pueden optar diferentes estilos de liderazgo.
9. Poder e influencia: Tanto el poder y la influencia impactan el proceso de toma de decisiones.

2.1.3 Definición del Problema

Problema Principal

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional, con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022?

Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación del Universalismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

PE2. ¿Cuál es la relación del Individualismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

PE3. ¿Cuál es la relación de la Neutralidad con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

PE4. ¿Cuál es la relación de las relaciones específicas con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

PE5. ¿Cuál es la relación de las realizaciones por medios personales con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

PE6. ¿Cuál es la relación del control de vida con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

PE7. ¿Cuál es la relación de la orientación del tiempo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

El presente estudio, tiene como finalidad el analizar la relación de la cultura organizacional, con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

2.2.2. Objetivo general y específicos

Objetivo principal

Demostrar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022

Objetivos específicos

OE1. Demostrar que existe una relación significativa entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

OE2. Demostrar que existe una relación significativa entre el individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

OE3. Demostrar que existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

OE4. Demostrar que existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

OE5. Demostrar que existe una relación significativa entre las realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

OE6. Demostrar que existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

OE7. Demostrar que existe una relación significativa entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

2.2.3 Delimitación del Estudio

- a) Delimitación temporal: La investigación estuvo delimitada del periodo académico 2022-1 al 2022-2.
- b) Delimitación Espacial: La investigación se lleva a cabo en Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma en el departamento de Lima.
- c) Delimitación Conceptual: Los conceptos que delimitan el estudio son: Cultura organizacional y Satisfacción Laboral.
- d) Delimitación Social: Los docentes de Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos del estudio, se propone el modelo de regresión logística ordinal, que identifica los factores más importantes que dan lugar a la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la URP, para ello se utilizará un instrumento de medición (cuestionario) vía Google formularios y previamente se organizará un marco muestral con los correos institucionales de los docentes, con la finalidad de seleccionar aleatoriamente un tamaño de muestra de 90 docentes. Con la cual se recolectarán los datos vía online y se generará automáticamente una base de datos, que permitirá el procesamiento de los datos,

donde a través de la matriz de operacionalización y el método estadístico regresión logística ordinal, se relacionará las variables, cultura organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio. Por lo tanto, la justificación, metodología es novedosa y auténtica, ya que las tesis y las revistas investigadas no utilizan los métodos estadísticos propuestos en esta investigación, que además se adaptan al contexto de la pandemia por COVID-19.

Justificación práctica

La presente investigación tiene una justificación práctica, ya que se enfoca en resolver el problema acerca de la relación de la cultura organizacional, en la satisfacción laboral, además, propone estrategias que al aplicarse en la cultura organizacional dentro de la Facultad de Ingeniería, contribuirán a elevar el factor integración y compromiso, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la calidad de vida laboral y por último, normas y valores en la satisfacción laboral de los docentes. De manera que (Bernal, 2010), detalló en su libro que una investigación se le considera justificación práctica, cuando en el estudio se busca resolver un problema o en este caso, proponer estrategias, alternativas, etc., que al momento de aplicarlas apoyaran a resolver la problemática. De la misma forma en la investigación, se describió la problemática en estudio y se brindarán estrategias que influirán positivamente en la cultura organizacional, y satisfacción

laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

La investigación es importante, principalmente por su aporte en la literatura de los conceptos, acerca de la variable principal de estudio. Además, dará cuenta a los docentes de la Facultad de Ingeniería de la URP, a reflexionar en la misión y visión de la cultura organizacional, que influye en la satisfacción laboral, de acuerdo a sus habilidades profesionales, que sin duda aportarán al éxito de la empresa educativa.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos Teóricos

Para el autor Gonzales (2012) consideró, que existe satisfacción laboral, cuando el colaborador realice las tareas correspondientes de su puesto de trabajo, en un ambiente adecuado y constituido en una buena cultura organizacional.

Para que se entienda la relación, es importante detallar que la cultura organizacional necesita de las dimensiones: universalismo, individualismo, neutralidad, relaciones específicas, realizaciones por medios personales, control de la vida interno y orientación del tiempo secuencial.

2.3.2. Hipótesis Principal y Específicos

Hipótesis principal

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

HE1. Existe una relación significativa entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Hipótesis específica 2

HE2. Existe una relación significativa entre el individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Hipótesis específica 3

HE3. Existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Hipótesis específica 4

HE4. Existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Hipótesis específica 5

HE5. Existe una relación significativa entre las realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Hipótesis específica 6

HE6. Existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Hipótesis específica 7

HE7. Existe una relación significativa entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

2.3.3 Variables e Indicadores

Variable 1: Cultura Organizacional

Dimensiones: 7

Total, de Preguntas: 21

N°	Dimensión	Número de preguntas
1	Universalismo	3
2	Individualismo	3
3	Neutralidad	3
4	Relaciones específicas	3
5	Realización por medios personales	3
6	Control de vida	3
7	Orientación del tiempo	3

Variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones: 9

Total, de Preguntas: 27

Nº	Dimensión	Número de Preguntas
1	Participación en el trabajo	3
2	Salario o pago	3
3	Seguridad en el empleo	3
4	El reconocimiento	3
5	Horario y condiciones de trabajo	3
6	La supervisión o auto supervisión	3
7	Expectativa del empleo	3
8	El estilo de dirección o liderazgo	3
9	Poder e influencia	3

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 Población y Muestra

La población de docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma está conformada por 197 docentes.

En base a la definición proporcionada por Bernal (2010), se considera como población accesible, a todos los docentes contratados semestralmente, anualmente y nombrados de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma. Sin embargo, se excluye a los docentes que están de vacaciones, con licencia o por alguna otra situación, que no estén presentes en la organización.

La muestra de estudio está definida a través del algoritmo del muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P * (1 - P)}$$

Donde:

N: 197

P: 0.5

Z: 1.96 (95% de nivel de confianza)

e: 0.086 (8.6% de error de estimación)

n=79 docentes

La muestra estará constituida por 79 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Una vez calculado el tamaño de la muestra, se realizará la selección de los docentes a través del muestreo aleatorio simple, que consiste en elegir n:79 números aleatorios del marco muestral de docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

3.2 Diseño utilizado en el estudio

La investigación cuenta con un diseño observacional, o no experimental, de tipo correlacional. De tal forma que para Hernández (2014), el tipo de estudio tiene como fin, el comprender la relación que exista entre categorías, conceptos o variables. En muchas ocasiones se analiza la correlación en dos variables. Por ello, en el estudio la variable cultura organizacional y satisfacción laboral, se procesarán en busca de su relación.

3.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

De acuerdo a Scheaffer et al. (2013), en una investigación por muestreo, se lleva a cabo a través de la técnica de encuesta, permitiendo estudiar y recolectar datos importantes, por medio de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la URP. El instrumento que se utilizará es el cuestionario y se realizará a la muestra aleatoria de docentes contratados semestralmente, anualmente y nombrados de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Ficha técnica del instrumento de medición Cultura organizacional

Variable de estudio: cultura organizacional

Técnica de investigación: encuesta

Nombre: encuesta para medir la cultura organizacional de los docentes de la Universidad Ricardo Palma.

Tiempo de entrevista: 90 minutos

Aplicación: Google form

Contenido: el instrumento consta de 21 ítems.

Escala de medición: tipo Likert

Valor	Etiqueta
1	Nunca
2	Pocas veces
3	A veces
4	Muchas veces
5	Siempre.

Ficha técnica del instrumento de medición Satisfacción laboral

Variable de estudio: satisfacción laboral

Técnica de investigación: encuesta

Nombre: encuesta para medir la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Ricardo Palma.

Tiempo de entrevista: 45 minutos

Aplicación: Google form

Contenido: el instrumento consta de 27 ítems.

Escala de medición: tipo Likert

Valor	Etiqueta
1	Nunca
2	Pocas veces
3	A veces
4	Muchas veces
5	Siempre.

3.3.1 Validez y Confiabilidad del instrumento

Validez de instrumento

De acuerdo a Levy y Varela (2003) manifestó que la validez por juicio de expertos, también conocida como evaluación de expertos, es un método utilizado en investigación para evaluar la validez de un instrumento de medición (como un cuestionario o una encuesta) a través de la opinión de expertos en el campo o área temática de estudio.

En este método, se busca la opinión de expertos en el tema que se está evaluando, quienes revisan el instrumento de medición y proporcionan comentarios y retroalimentación sobre su contenido y su capacidad para medir el constructo que se pretende evaluar.

La validez por juicio de expertos es un método importante para evaluar la validez de un instrumento de medición, ya que proporciona una retroalimentación valiosa y

crítica por parte de expertos en el campo y ayuda a garantizar que el instrumento mida de manera efectiva el constructo que se está evaluando.

Los tres expertos tienen el grado de maestros y respondieron de la siguiente manera a los seis atributos que se desea medir. El atributo 1 y 3 hacen referencia al logro de los objetivos de la investigación, el atributo 2 hace referencia a la medición de la variable, el atributo 4 y 5 hacen referencia a la comprensión de los ítems y a la secuencia lógica de los mismos. Finalmente, el atributo 6 hace referencia a la consistencia interna de los ítems es decir a la fiabilidad.

En las siguientes tablas se muestra los resultados de los jueces a los seis atributos que se desea medir. Se determina que el instrumento de medición para las variables cultura organizacional y satisfacción laboral son válidas.

Tabla 1

Análisis de Validez por evaluación de experto 1

Evaluación de experto: Mg. Fernando Cerón Valencia						
Atributos	Medición en %					
	< de 50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?						X
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables de estudio?						X
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?						X
4. ¿En qué porcentaje los ítems son de fácil comprensión?						X
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?						X
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?						X

Tabla 2

Análisis de Validez por evaluación de experto 2

Evaluación de experto: Mg. Humberto Víctor Linárez Coloma						
Atributos	Medición					
	< de 50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?						X
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables de estudio?						X
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?						X
4. ¿En qué porcentaje los ítems son de fácil comprensión?						X
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?						X
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?						X

Tabla 3

Análisis de Validez por evaluación de experto 3

Evaluación de experto: Mg. Julio Augusto Valverde Chávez						
Atributos	Medición					
	< de 50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?						X
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables de estudio?						X
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?						X
4. ¿En qué porcentaje los ítems son de fácil comprensión?						X
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?						X
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?						X

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo a Levy y Varela (2003) manifestó que la consistencia interna se refiere a la medida en que los ítems o preguntas de una escala o instrumento de medición están correlacionados entre sí. En otras palabras, se trata de evaluar si las diferentes preguntas de una escala miden lo mismo y están midiendo una sola dimensión o constructo.

El coeficiente alfa de Cronbach es una medida estadística que se utiliza para evaluar la consistencia interna de una escala o instrumento de medición. El coeficiente alfa oscila entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna. Es decir, cuanto más cercano a 1 es el coeficiente alfa, mayor es la fiabilidad y consistencia interna de la escala.

El coeficiente alfa de Cronbach se calcula a partir de la correlación entre los ítems de la escala. En general, se considera que un valor de alfa de 0.70 o superior indica una buena consistencia interna y fiabilidad de la escala, aunque el valor óptimo puede variar según el contexto y el constructo que se está midiendo.

Tabla 4

Análisis de Confiabilidad alfa de Cronbach

Variable y Dimensiones	Alfa de Cronbach	ítems	Relación
Cultura Organizacional	0.918	21	Muy Alta
D1: Universalismo vs Particularismo	0.689	3	Moderada
D2: Individualismo vs Colectivismo	0.502	3	Moderada
D3: Neutralidad vs Afectividad	0.631	3	Moderada
D4: Relaciones específicas vs Relaciones difusas	0.578	3	Moderada
D5: Realización por medios personales vs Realización adquirida	0.676	3	Moderada
D6: Control de la vida	0.571	3	Moderada
D7: Orientación del tiempo	0.500	3	Moderada
Satisfacción Laboral	0.929	27	Muy alta

En la Tabla 4 se observa el análisis de confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach de las variables y dimensiones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados se determina que los instrumentos de medición para las variables son de consistencia interna muy alta.

3.4 Procesamiento de Datos

El procesamiento de los datos y el análisis estadístico se basa en tres fases: (1) Ejecutar el programa SPSS para inspeccionar los datos descriptivamente para cada variable, (2) Realizar las pruebas correspondientes de hipótesis que sea viable para la investigación a través del Modelo de Regresión logística ordinal, (3) Presentar los resultados obtenidos a través de tablas, gráficas y su respectiva interpretación.

Métodos de análisis de datos

Siguiendo a Hernández (2014) los métodos de análisis de datos se dividieron en dos fases:

Estadística descriptiva para cada variable, consiste en describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas por cada variable. Los análisis descriptivos más importantes, por cada variable como la distribución de frecuencias y su representación gráfica, como el gráfico de barras.

Estadística inferencial

Esta etapa va más allá de describir los datos, se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra, a la población. Entre las diversas pruebas paramétricas, en el presente estudio, se utilizará el coeficiente de:

Coeficiente de correlación de rangos de Spearman

De acuerdo a Spiegel, M. (2010), en lugar de emplear valores muestrales precisos, o cuando no se logra precisión, los datos se ordenan con el tamaño, importancia, etc., usando los números 1,2,...,n. Si se clasifican de tal manera dos conjuntos de valores correspondientes, X y Y, el coeficiente de correlación de rango, que se denota por r_{rango} , o de manera breve r está dado por:

$$r_{\text{rango}} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

d: diferencias entre rangos correspondientes a X y Y.

n: número de pares de valores (X, Y) en los datos

La cantidad r_{rango} se conoce como coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Modelo de Regresión logística ordinal

Según Arias y Muñoz (2018) los modelos de regresión ordinal soportan variables que tengan más de dos categorías ordenadas, cuando las categorías de la variable respuesta tengan un orden natural, la regresión logística ordinal, será elegida como forma óptima de estudiar los datos. Para el modelo logístico polinómico, con variable de respuesta $Y = \{0, 1, 2\}$, K variables explicativas representadas por $X = x_1, \dots, x_k$ 0 como categoría de referencia, se tienen los modelos logísticos:

$$\ln\left(\frac{p(Y = 1/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_1 + \beta_{11}X_1 + \dots + \beta_{1k}X_k$$

$$\ln\left(\frac{p(Y = 2/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_2 + \beta_{21}X_1 + \dots + \beta_{2k}X_k$$

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación sobre la relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

A fin de realizar un análisis descriptivo de los resultados de la investigación, se han designado valores en una escala para la variable dependiente y la variable independiente y sus dimensiones:

Tabla 5

Escala de valoración

Escala	Cultura organizacional	Satisfacción laboral	Dimensiones cultura organizacional						
			U	I	N	RE	RP	CV	OT
Baja	36 a 55	52 a 73	4 a 7	5 a 8	5 a 8	4 a 7	3 a 7	4 a 7	5 a 8
Moderada	56 a 75	74 a 95	8 a 11	9 a 12	9 a 12	8 a 11	8 a 12	8 a 11	9 a 12
Alta	76 a 95	96 a 117	12 a 15	13 a 16	13 a 16	12 a 15	13 a 17	12 a 15	13 a 16

U	Universalismo
I	Individualismo
N	Neutralidad
RE	<i>Relaciones específicas</i>
RP	Realizaciones por medios personales
CV	Control de la vida
OT	Orientación del tiempo

4.1 Presentación de resultados

Análisis descriptivo

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la Cultura Organizacional, según los docentes de la FIURP, 2022

	Docentes	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	11,4	11,4
	Medio	29	36,7	48,1
	Alto	41	51,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0

La Figura 1 representa la distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional, de acuerdo a las respuestas de instrumento de medición aplicada a los docentes de la FIURP, donde el 11.4% mencionaron que la cultura organizacional es baja, mientras que el 36.7% mencionaron que es moderada y el 51.9% mencionaron que es alta en la (FIURP).

Figura 1

Distribución de frecuencia de la Cultura Organizacional, según los docentes de la FIURP, 2022

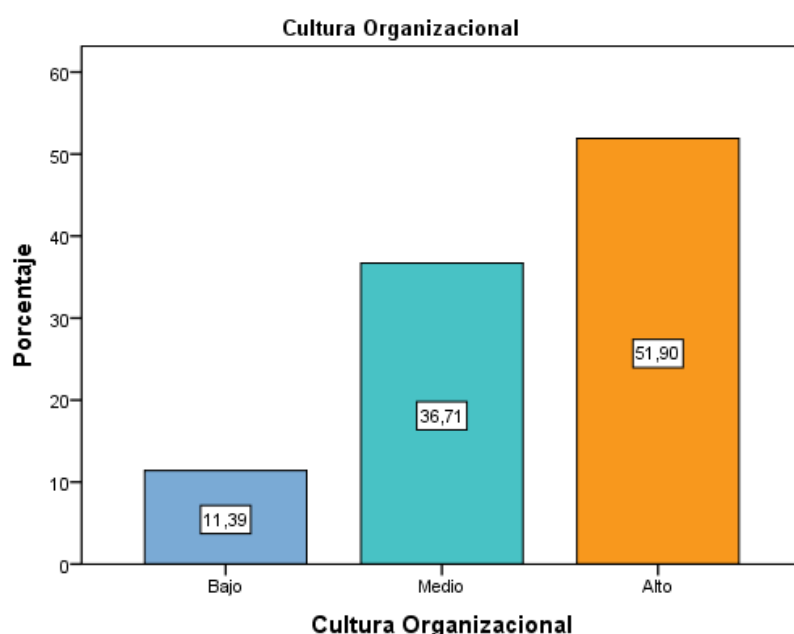


Tabla 7

Distribución de frecuencia de la Satisfacción Laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

	Docentes	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	7	8,9	8,9
	Moderada	31	39,2	48,1
	Alta	41	51,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0

La Figura 2 representa la distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral de acuerdo a las respuestas de instrumento de medición aplicada a los docentes de la FIURP, donde el 8.9% mencionaron que se encuentran con un nivel de satisfacción baja, mientras que el 39.2% mencionaron que es moderada y el 51.9% es alta la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma (FIURP).

Figura 2

Distribución de frecuencia de la Satisfacción Laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

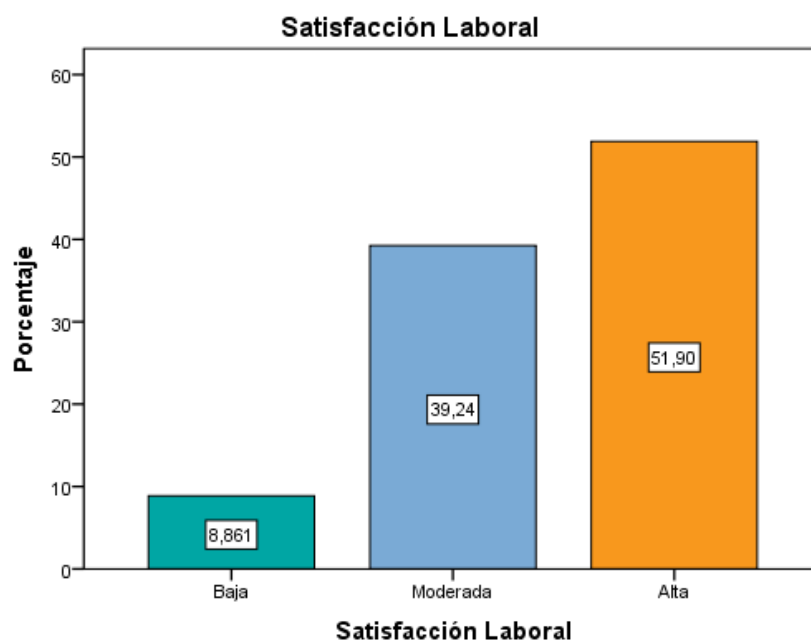


Tabla 8

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la cultura organizacional, según los docentes de la FIURP, 2022

Escala	Dimensiones cultura organizacional %						
	U	I	N	RE	RP	CV	OT
Baja	17.7	17.7	27.8	15.2	19.0	13.9	26.6
Moderada	46.8	60.8	45.6	55.7	59.5	49.4	53.2
Alta	35.4	21.5	26.6	29.1	21.5	36.7	20.3

La Tabla 8 representa la distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable cultura organizacional de acuerdo a las respuestas del instrumento de medición aplicada a los docentes de la FIURP (Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma), para el U (Universalismo) el 17.7% mencionaron que el U es baja, mientras que el 46.8% mencionaron que es moderada y el 35.4% es alta, con respecto a la dimensión I (Individualismo) el 17.7% mencionaron que el IC es baja, mientras que el 60.8% mencionaron que es moderada y el 21.5% es alta, la dimensión N (Neutralidad) el 27.8% mencionaron que la N es baja, mientras que el 45.6% mencionaron que es moderada y el 26.6% es alta, además la dimensión RE (Relaciones específicas) el 15.2% mencionaron que la RE es baja, mientras que el 55.7% mencionaron que es moderada y el 29.1% es alta, la dimensión RP (Realizaciones por medios personales) el 19.0% mencionaron que las RP es baja, mientras que el 59.5% mencionaron que es moderada y el 21.5% es alta, la dimensión CV (Control de la vida) el 13.9% mencionaron que el CV es baja, mientras que el 49.4% mencionaron que es moderada y el 36.7% es alta y finalmente la dimensión OT (Orientación del tiempo) el 26.6% mencionaron que la OT es baja, mientras que el 53.2% mencionaron que es moderada y el 20.3% es alta.

Análisis de inferencia estadística de los objetivos de la investigación

Objetivo principal:

Demostrar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 9

Pruebas de normalidad de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje Cultura Organizacional	,194	79	,000	,900	79	,000
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral se distribuyen normalmente

H1: el puntaje de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral no se distribuyen normalmente

La toma de decisión: Si p valor $< \alpha$, se rechaza la Ho.

En la Tabla 9, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si p -valor=0.000 $< \alpha$ =0.05, se rechaza la Ho, como consecuencia el puntaje de las variables de estudio (Cultura organizacional y Satisfacción laboral) no se distribuyen normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

Tabla 10

La Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Puntaje Cultura Organizacional	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Puntaje Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 10 se observa que la fuerza de asociación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, tiene un coeficiente 0.804 lo que significa una asociación fuerte. Además, la correlación es significativa, con un p valor = 0.000 entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Objetivo específico 1:

Demostrar que existe una relación significativa entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 11

Pruebas de normalidad de las variables universalismo y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
universalismo	,109	79	,022	,972	79	,081
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables universalismo y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables universalismo y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente.

La toma de decisión: Si $p \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la Ho

En la Tabla 11, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si $p\text{-valor}=0.022 < \alpha =0.05$, se rechaza la Ho como consecuencia el puntaje de las variables de estudio universalismo y Satisfacción laboral no se distribuyen normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

De acuerdo a la Tabla 12, se observa que la fuerza de asociación entre el universalismo y la satisfacción laboral tiene un coeficiente 0.685 lo que significa una asociación moderada. Además, la correlación es significativa con un $p \text{ valor} = 0.000$ entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 12

La Correlación entre el universalismo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

		Universalismo	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Universalismo		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	,000
	Puntaje Satisfacción Laboral		
		Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,685**	
	N	,000	
		79	79

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

Objetivo específico 2:

Demostrar que existe una relación significativa entre el individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 13

Pruebas de normalidad de las variables individualismo y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Individualismo	,127	79	,003	,968	79	,046
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables individualismo y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables individualismo y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente

La toma de decisión: Si p valor < α , se rechaza la Ho.

En la Tabla 13, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si p-valor=0.003 < α =0.05, se rechaza la Ho, como consecuencia el puntaje de las variables de estudio individualismo y la satisfacción laboral no se distribuyen normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

Tabla 14

La Correlación entre el individualismo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Individualismo	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Individualismo	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Puntaje Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la Tabla 14 se observa que la fuerza de asociación entre el individualismo y la satisfacción laboral tiene un coeficiente 0.643 lo que significa una asociación moderada. Además, la correlación es significativa con un p valor = 0.000 entre el individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Objetivo específico 3:

Demostrar que existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 15

Pruebas de normalidad de las variables neutralidad y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Neutralidad	,134	79	,001	,939	79	,001
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables Neutralidad y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables Neutralidad vs y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente

La toma de decisión: Si $p \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la Ho.

En la Tabla 15, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si $p\text{-valor}=0.001 < \alpha =0.05$, se rechaza la Ho, como consecuencia el puntaje de las variables de estudio (neutralidad y la satisfacción laboral) no se distribuye normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

Tabla 16

La Correlación entre la neutralidad y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Neutralidad	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Neutralidad	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Puntaje Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 16, se observa que la fuerza de asociación entre la neutralidad y la satisfacción laboral tiene un coeficiente 0.773 lo que significa una asociación moderada. Además, la correlación es significativa con un $p \text{ valor} = 0.000$ entre la neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Objetivo específico 4:

Demostrar que existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 17

Pruebas de normalidad de las variables relaciones específicas y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Específicas	,161	79	,000	,940	79	,001
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables relaciones específicas y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables relaciones específicas y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente

La toma de decisión: Si p valor < α , se rechaza la Ho.

En la Tabla 17, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si p-valor=0.000 < α =0.05, se rechaza la Ho, como consecuencia el puntaje de las variables de estudio relaciones específicas y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

Tabla 18

La Correlación entre las Relaciones Específicas y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Relaciones Específicas	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Específicas	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Puntaje Satisfacción Laboral	N	79	79
		Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la Tabla 18, se observa que la fuerza de asociación entre las Relaciones específicas y la satisfacción laboral, tiene un coeficiente 0.727 lo que significa una asociación moderada. Además, la correlación es significativa con un p valor = 0.000 entre las Relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Objetivo específico 5:

Demostrar que existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 19

Pruebas de normalidad de las variables realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Realizaciones por medios personales	,128	79	,003	,956	79	,008
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente

La toma de decisión: Si $p \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la Ho.

En la Tabla 19, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si $p\text{-valor}=0.003 < \alpha = 0.05$, se rechaza la Ho, como consecuencia el puntaje de las variables de estudio realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

De acuerdo a la Tabla 20, se observa que la fuerza de asociación entre las realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral, tiene un coeficiente de 0.685 lo que significa una asociación moderada. Además, la correlación es significativa con un $p \text{ valor} = 0.000$ entre las realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 20

La Correlación entre el factor realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Realizaciones por medios personales	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Realizaciones por medios personales	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Puntaje Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Objetivo específico 6:

Demostrar que existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 21

Pruebas de normalidad de las variables control de vida y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control de la vida	,114	79	,013	,967	79	,041
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables control de la vida y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables control de la vida y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente

La toma de decisión: Si $p \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la Ho.

En la Tabla 21, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si $p\text{-valor}=0.013 < \alpha = 0.05$, se rechaza la Ho, como consecuencia el puntaje de las variables de estudio control de la vida y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

De acuerdo a la Tabla 22, se observa que la fuerza de asociación entre el control de vida y la satisfacción laboral, tiene un coeficiente 0.698 lo que significa una asociación moderada. Además, la correlación es significativa con un $p \text{ valor} = 0.000$ entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 22

La Correlación entre el control de vida y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Control de la vida	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Control de la vida	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Puntaje Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Objetivo específico 7:

Demostrar que existe una relación significativa entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma

Tabla 23

Pruebas de normalidad de las variables orientación del tiempo y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Orientación del Tiempo	,170	79	,000	,943	79	,002
Puntaje Satisfacción Laboral	,201	79	,000	,882	79	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: el puntaje de las variables orientación del tiempo y la satisfacción laboral se distribuye normalmente

H1: el puntaje de las variables orientación del tiempo y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente

La toma de decisión: Si p valor $< \alpha$, se rechaza la Ho.

En la Tabla 23, muestra la evidencia de la toma de decisión:

Si $p\text{-valor}=0.000 < \alpha =0.05$, se rechaza la H_0 , como consecuencia el puntaje de las variables de estudio orientación del tiempo y la satisfacción laboral no se distribuye normalmente.

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman método alternativo a las pruebas paramétricas.

De acuerdo a la Tabla 24 se observa que la fuerza de asociación entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral tiene un coeficiente 0.746 lo que significa una asociación fuerte. Además, la correlación es significativa con un p valor = 0.000 entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 24

La Correlación entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral, según los docentes de la FIURP, 2022

			Orientación del Tiempo	Puntaje Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Orientación del Tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Puntaje Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

4.2 Contrastación de hipótesis

La contrastación de las hipótesis de investigación se realizó a través de la regresión logística ordinal, que consideró una muestra de tamaño de 79 docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Variable dependiente: satisfacción laboral de los docentes (0=bajo, 1= moderada y 2= alta).

Variable independiente: cultura organizacional y sus dimensiones (1=bajo, 2= medio y 3= alto).

En los siguientes párrafos se contrasta las hipótesis de investigación a través de los resultados de la regresión logística ordinal:

Prueba de Hipótesis principal:

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.

H1: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.

Tabla 25

Prueba de variabilidad de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,827
Nagelkerke	,982
McFadden	,951

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral asociada a la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los

docentes depende del 98.2% de la cultura organizacional. Lo que implica existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de hipótesis específicas 1:

Ho: No existe una relación significativa entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

H1: Existe una relación significativa entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 26

Prueba de variabilidad del Universalismo en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,492
Nagelkerke	,584
McFadden	,367

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral, asociada al universalismo en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes depende del 58.4% del universalismo. Lo que implica que existe una relación significativa entre Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de hipótesis específicas 2:

Ho: No existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

H1: Existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 27

Prueba de variabilidad del Individualismo en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,531
Nagelkerke	,630
McFadden	,410

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral asociada, al Individualismo en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes depende del 63.0% del Individualismo. Lo que implica que existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de Hipótesis específicas 3:

Ho: No existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral, de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

H1: Existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral, de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 28

Prueba de variabilidad de la Neutralidad en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,506
Nagelkerke	,601
McFadden	,382

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral asociada a la neutralidad, en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes depende del 60.1% de la neutralidad. Lo que implica que existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de hipótesis específicas 4:

Ho: No existe una relación significativa entre las Relaciones Especificas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

H1: Existe una relación significativa entre las Relaciones Especificas, y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 29

Prueba de variabilidad de las Relaciones Especificas en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,536
Nagelkerke	,637
McFadden	,417

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral asociada, al factor Relaciones Especificas vs relaciones difusas en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes, depende del 63.7% del factor Relaciones Especificas. Lo que implica que existe una relación significativa entre las Relaciones Especificas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de hipótesis específicas 5:

Ho: No Existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales, y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

H1: Existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales, y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 30

Prueba de variabilidad de las Realizaciones por medios personales en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,531
Nagelkerke	,631
McFadden	,411

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral asociada, a las Realizaciones por medios personales en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes depende del 63.1% de las Realizaciones por medios personales. Lo que implica que existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de hipótesis específicas 6:

Ho: No Existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma

H1: Existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 31

Prueba de variabilidad del Control de vida en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,565
Nagelkerke	,671
McFadden	,452

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral, asociada al Control de vida en los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica, que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes, depende del 67.1% del Control de vida. Lo que implica que existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Prueba de hipótesis específicas 7:

Ho: No Existe una relación significativa entre la Orientación del Tiempo, y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

H1: Existe una relación significativa entre la Orientación del Tiempo, y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Tabla 32

Prueba de variabilidad de la del Orientación del Tiempo en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,506
Nagelkerke	,601
McFadden	,382

Función de vínculo: Logit.

La prueba Pseudo R Cuadrado, implica la dependencia porcentual de la satisfacción laboral asociada al factor Orientación del Tiempo, en los docentes de

la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, el cual tiene un coeficiente de Nagelkerke, que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes depende del 60.1% de la Orientación del Tiempo. Lo que implica que existe una relación significativa entre la orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

4.3 Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos en la tabla 25 coeficiente de Nagelkerke, aceptamos la hipótesis alternativa general, que establece que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Quintanilla (2018) en servidores administrativos, quien señala el aporte significativo del conocimiento de la variable cultura organizacional, en la satisfacción laboral. Así mismo, Soto (2018), manifiesta en sus resultados, que la cultura organizacional de los docentes es buena en un 62% y con respecto a la satisfacción laboral es buena en un 66%.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende del 58.4% del Universalismo demostrando una relación significativa en la satisfacción laboral, esto se corrobora en el estudio de Quintanilla (2018) donde se demostró que las normas y valores tienen una relación positiva con la satisfacción laboral a través de la prueba chi cuadrado.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende del 63% del individualismo, demostrando una relación significativa en la satisfacción laboral, esto se confirma en el estudio de Soto (2018), donde el nivel de liderazgo en la gestión de los docentes es del 54% con respecto a la satisfacción laboral.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende 60.1% de la neutralidad demostrando una relación

significativa en la satisfacción laboral, esto se confirma con el estudio de Quintanilla (2018) donde las relaciones interpersonales de la cultura organizacional se asocian positivamente con la satisfacción laboral de los servidores administrativos.

En lo que respecta a la hipótesis específica 4 se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende 63.7% de las relaciones específicas, demostrando una relación significativa en la satisfacción laboral. Sin embargo, en el estudio de Guiñez-Cabrera (2021) la satisfacción en los Docentes con cargos Administrativos resulta con un porcentaje de 8.6% de satisfacción.

En lo que respecta a la hipótesis específica 5, se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende 63.1 % de las realizaciones por medios personales, demostrando una relación significativa en satisfacción laboral, esto concuerda con Soto (2018), que concluye que el nivel de reconocimiento del esfuerzo docente es bueno en un 66.6%, de esta manera repercute en la satisfacción docente.

En lo que respecta a la hipótesis específica 6, se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende 67.1%, del factor control de vida, demostrando que existe una relación significativa en la satisfacción laboral, esto se confirma en el estudio de Zelada-Flórez (2020), donde los empleados formulan e implementan el cambio que se necesita en la estructura organizacional. Además, la gestión del talento humano y la satisfacción laboral tiene una relación directamente proporcional.

En lo que respecta a la hipótesis específica 7, se comprobó que la variabilidad de la satisfacción laboral depende de un 60.1% de la Orientación del tiempo, demostrándose que existe una relación significativa en la satisfacción laboral, este resultado se confirma con el estudio de Panduro (2019) donde a mayor misión de los colaboradores mayor satisfacción laboral.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

1. Mediante el presente estudio de investigación, se ha comprobado que existe una relación significativa entre el universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
2. Mediante el presente estudio de investigación, se ha comprobado que existe una relación significativa entre el individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
3. Mediante el presente estudio de investigación, se ha comprobado que existe una relación significativa entre la neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
4. Mediante el presente estudio de investigación, se ha comprobado que existe una relación significativa entre las Relaciones Especificas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
5. Mediante el presente estudio de investigación, se ha comprobado que existe una relación significativa entre las realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
6. Mediante este estudio, también se ha comprobado que existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
7. Mediante este estudio, también se ha comprobado que existe una relación significativa entre la Orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

5.2 Recomendaciones

1. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, es importante conocer el universalismo, a pesar de las diferencias que existen en el cumplimiento de las normas y reglamentos componentes, importantes de la cultura organizacional, para que los docentes se empoderen del universalismo se recomienda realizar charlas, conferencias de inducción de cumplimiento de normas y reglamentos a los docentes en gestión académica y uso adecuado de las instalaciones y equipos electrónicos en cada inicio de los semestres académicos.
2. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, es importante conocer el individualismo, para que este se empodere se recomienda realizar focus group al final de cada semestre, constituido por representantes de las cinco escuelas de la Facultad, liderados por el Decano, con los Directores y su comité Directivo, por cada escuela, para conocer la visión de los docentes sobre los nuevos servicios o productos de interés, que podría ofrecer la facultad de Ingeniería
3. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, es importante conocer la neutralidad, para que esta se empodere, se recomienda realizar capacitaciones sobre habilidades blandas, dirigida a los docentes de la facultad de Ingeniería.
4. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma , es importante conocer las relaciones específicas , para su empoderamiento se recomienda incorporar a nuestros espacios de trabajo, la multiculturalidad, a través de actividades académicas como las “clases espejos”, que consiste en el dictado de asignaturas online, con otras facultades de ingeniería de otras universidades, con el intercambio docente para conocer otras culturas académicas y poder tomar decisiones para la mejora de la facultad en su oferta académica .
5. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, es importante conocer las realizaciones por medios personales, para el empoderamiento de este, se recomienda incentivar a los docentes, en su labor

académica, mediante estímulos de premiación en eventos académicos, incrementos de horas lectivas y encaminar una carrera en ascensos de puestos de trabajo, con oportunidades a concursos docentes que ofrezca la universidad.

6. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, es importante conocer el control de vida, para el empoderamiento de este, se recomienda que los directores de las carreras profesionales orienten a sus docentes sobre los planes de la facultad, con el propósito de encaminar a los docentes en su carrera.
7. En el entorno laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, es importante conocer la orientación del tiempo, para el empoderamiento de este, se recomienda que la facultad organice eventos académicos, que favorezca la optimización del tiempo de los docentes a través de cursos de capacitación, vía intranet, con horarios coordinados con los docentes de tal manera que no obstaculicen su trabajo lectivo.

Bibliografía

- Abrajan Castro, M.G., Contreras Padilla, J.M., & Montoya Ramirez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105–118.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Agoff, S., Anzoátegui, M., Bauni, N., Blugerman, L., Caravaca, E., Chosco Díaz, C., Espejo, V., Gibert, G., Lorio, S., Isuani, F., Meilán, C., Natale, L., Gimena Pérez, I., Sánchez, R., Serpa, C., Szretter, M. y Tavella, G. (2018). *Teorías de las organizaciones: un enfoque crítico, histórico y situado*. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Aguilar Morales, N., Magaña Medina, D. E. y Guzmán Fernández, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 8(6),11-28.
- Aldás, J. y Uriel, E. (2017). *Análisis multivariante aplicado con R*. Ediciones Paraninfo S.A.
- Alejos Gallardos, A.A., Sarmiento Toache, M.G. y Cortés Ferrer, M.A. (2018). La cultura organizacional a través de la percepción de sus estudiantes en una institución de educación superior. *Pistas Educativas*, 131(40),91-107.
<http://itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/pistas>
- Arias Benites, M. y Muñoz Pichardo, J.M. (2018). Regresión ordinal y sus aplicaciones. Universidad de Sevilla.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77492/Arias%20Ben%C3%ADtez%20Miguel%20TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atuncar Salazar, J.T. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos - 2018*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21395>
- Bernal Torres, C.A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- Cruz Boullosa, V. y Bernui Leo, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *An Fac med*, 80(4),494-7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n4/a14v80n4.pdf>
- Chiang Vega, M., Núñez Partido, A., & Martín Rodrigo, M.J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Biblioteca Comillas.
- Del Castillo, O., & Bojórquez, O. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones*. Didáctica.
- Delgado Marrufo, M.M. (2019). Clima organizacional y *satisfacción laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú-2019*. [Tesis de Licenciada, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza].
- Díaz Tinoco, A., Valderrama Ríos, O. G., Merino Lozano, A. L., Nuñez Zarazú, L. y Cuba Sancho, J.M. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes*, 6(22),258-264. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). Características de los docentes en la educación básica de la ciudad de Machala. *Transformación*, 16(2),292-310. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000200292&lng=es&tlng=es..
- Fernández Rios, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos organización y dirección*. Diaz de Santos, S.A.
- Fernández Rios, M., & Sánchez, J.C. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Díaz de Santos, S.A.
- Ganguli, H. (1994). *Job satisfaction Scales for Effective Management*. Concept Publishing Company, New Delhi.
- González-Laskibar, X., Olaskoaga-Larrauri, J. y Guerenabarrena-Cortazar, L. (2022). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y satisfacción laboral de los docentes en la universidad pública española. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(1), 73-91. <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.1.005>
- Gonzales, M. (2012). *Habilidades Directivas*. Innovación y cualificación.

- Guerrero Bejarano, M.A, & Silva Siu, D.R. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Innova Research Journal*, 2(3), 110-115.
- Guiñez-Cabrera, N., Jeldes-Delgado, F., Ganga-Contreras, F. y Mansilla-Obando, K. (2021). Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos de instituciones de educación superior: un estudio exploratorio en tiempos de COVID-19. *Interciencia*, 46(7-8), 324-331. <https://www.redalyc.org/journal/339/33968402006/html/>
- Guzman Hurtado, Z. M. (2020). Cultura y comunicación. *Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, Universidad de San Martín de Porres, Perú*, 34(1),49-67. <https://doi.org/10.24265/cultura.2020.v34.04>
- Hernández Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007565>
- Hernández-Pérez, R., Ávila-Sánchez, M., Espinoza-Aguilar, A., Hernández-Nuñez, A. y Lemus-Lima, E. (2022). Satisfacción del profesional de enfermería con una intervención de cuidados como vía para la gestión del conocimiento. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(2),1-14. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/5091/851>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). Mc Graw Hill Education.
- Hernández Terán, S. (2018). Sistema de organización administrativa para mejorar la gestión integral en el Centro Asistencial de Salud, distrito de Pimentel, Chiclayo-Lambayeque año 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5238>
- Levy Mangin, J. P. & Varela Mallou, J. (2003). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. Pearson Educación.
- Limaymanta, C.H. y Turpo Gebera, O. (2020). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 116-140.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n4/a14v80n4.pdf>

Loza Rosadio, R.M. (2018). *La cultura organizacional y su incidencia en la corrupción en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. [Tesis de Maestría, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2722>

Malinowski, B. (1984). *Una teoría científica de la cultura*. Diputación Provincial de la coruña.

Méndez Santos, M., Hidalgo Gallardo, M. y Pano Alamán, A. (2020). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de español como lengua extranjera (ELE). *Foro de Profesores de E/LE*, 16(2020), 176-207.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7702020>

Muñoz Gamarra, M.E. (2018). *La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017*.

[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16226>

Ortiz Ruiz, A. (2018). *Caracterización de la cultura organizacional en NAGA COLLECTION empresa unipersonal y su relación con la innovación en la ciudad de pereira en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Pereira]. <http://hdl.handle.net/10785/5080>

Ouchi, W. (1982). Teoría z, cómo las empresas américas pueden cumplir con el desafío de japones. In *Educativo luid-americano*. Ediciones Orbis.

Panduro Ramirez, R.J. (2019). *Cultura organizacional y satisfaccion laboral del equipo de colportores del Servicio Educativo Hogar y Salud Lima Norte,2019*. [Tesis de Maestria, Universidad Peruana Union].

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4568?show=full>

Pulido Cavero, C.A. (2018). *Modelo de cultura organizacional. Estudio de la influencia de las variables cultura , estrategia , estructura y procesos asociadas con la actuación de los colaboradores de organizaciones empresariales privadas y entidades educativas públicas*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/8222>

- Quintanilla Ortiz, I. (2018). *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la sede central del gobierno regional de Madre de Dios*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3232>
- Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 10 de julio de 2022, de <https://dle.rae.es/cultura>
- Rivera Porras, D.A, Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J.O., Nuván Hurtado, I.L., & Rozo Sánchez, A.C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Prentice-Hall, Hispanoamerica S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *organizacional* (Decimoterc). Pearson Educación.
- Rodríguez, C. (1993). *La cultura de calidad y productividad en las empresas*. Iteso.
- Rodríguez Gamero, D.A. (2018). *Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huanuco]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3424>
- Rodríguez Trujillo, L.N. y Morocco Paccosoncco, A. A. (2020). Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Perú: un estado delarte [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3992>
- Saravia, L. (2018). *Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Scheaffer, R., Mendenhall, W., & Lyman, R. (2013). *Elementos de muestreo*. Paraninfo.
- Schein, E. (2004). Organizational culture and leadership. In *Library of congress Cataloging-in-Publication Data* (3rd ed.). Jossey-Bass.

- Sheen, R. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial un acercamiento a tres compañías peruanas* (U. de Lima (ed.); Primera ed). Universidad de Lima.
- Soto Lozano, J. (2019). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de Amazonas 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7048>
- Spector, P.E (1997). *Job Satisfaction*. SAGE Publications.
- Suárez Guevara, I., Tinajero Jiménez, M., & Jácome Lara, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando*, 7(24), 1-8.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072>
- Valentín Valera, M.Y. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la microred yugoslavia, nuevo chimbote 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12551>
- Vargas Echevarría, S.L, & Flores Galaz, M.M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vargas Vega, T., Vizzuett Banderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Cordova, L.E, & Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153.
<https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Vergara Gavilánez, C.M. (2018). Satisfacción laboral docente: narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos. [Tesis de Licenciatura, Universidad Casa Grande].
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1676>

Villarroel Serrato, S.E. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés. [Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés].
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24986>

Zelada-Flores, E.A. (2020). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(6),1.
DOI 10.35381/cm.v6i1.387

Anexos

a) Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

Objetivo: evaluar la relación de la cultura organizacional, en la satisfacción laboral de los docentes, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Instrucciones: Lea cada una de las preguntas y seleccione una, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponda a la respuesta escogida, según sea el caso. Marque con un aspa el número:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

Si alguna frase, no tiene que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría, si estuviera en esa situación.

Notará que algunas frases, no proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas. Responda honesta y sinceramente, de acuerdo cómo es usted, NO como le gustaría ser, no como le gustaría que otros lo vieran. No hay límite de tiempo, pero por favor, trabaje con rapidez y asegúrese de responder a TODAS las oraciones.

N° Encuesta			
-------------	--	--	--

Variable 1: Cultura Organizacional					
Dimensión 1: Universalismo	1	2	3	4	5
P1: Percibe que los reglamentos y estatutos en la facultad son respetadas por todos.					
P2: Siente que las normas y estatutos se aplican a todos por igual.					
P3: Percibe que las normas y reglamentos se aplican dependiendo de las circunstancias					
Dimensión 2: Individualismo	1	2	3	4	5
P4: Percibe que los docentes toman decisiones por encima de los acuerdos grupales.					

P5: Percibe que los docentes esperan la decisión del grupo y actúan en consonancia con esa decisión					
P6: Se percibe que los docentes deciden y actúan cuando están frente a un grupo					
Dimensión 3: Neutralidad	1	2	3	4	5
P7: Se percibe que los docentes se saludan afectivamente.					
P8: Se percibe que las emociones en los docentes se controlan.					
P9: Se percibe que los docentes no son muy expresivos.					
Dimensión 4: Relaciones específicas	1	2	3	4	5
P10: En la facultad los docentes hacen una separación entre lo personal y laboral.					
P11: En la facultad los docentes involucran a los amigos o colegas en los espacios familiares					
P12: La facultad no se hace problema que los docentes involucren a sus colegas en sus espacios familiares					
Dimensión 5: Realización por medios personales					
P13: El esfuerzo del docente por alcanzar una posición es apreciado por la Facultad					
P14: En la facultad la promoción de un docente es debido a su mérito personal					
P15: En la facultad la promoción de un docente es debido a su red de contactos que posee.					
Dimensión 6: control de vida	1	2	3	4	5
P16: Los docentes en la Facultad piensan que su futuro está echado a la suerte que puedan tener					
P17: Los docentes en la Facultad sienten que son los arquitectos de su propio destino y lo planifican.					
P18: Los jefes en la Facultad promueven en su gestión una buena planificación de sus tareas esto disminuirá los errores.					
Dimensión 7: Orientación del tiempo	1	2	3	4	5
P19: Los Directivos en la Facultad valoran mucho el tiempo y la puntualidad					
P20: Los Directivos en la Facultad no se hacen mucho problema si se demoran en una tarea algo más de lo previsto					
P21: Los Directivos de la Facultad promueven que la dimensión del tiempo es relativo y flexible					

Variable 2: Satisfacción laboral					
Dimensión 1: participación en el trabajo	1	2	3	4	5
P22: La Facultad promueve que se desarrolle el sentido de pertenencia de los docentes a su Institución, llamada también identidad laboral					
P23: La Dirección de la Facultad identifica a sus docentes con identidad laboral asociándole actividades idóneas con esta característica.					
P24: La Dirección de la Facultad hace partícipe a los subordinados de sus opiniones dándoles importancia y haciéndolos corresponsables de los objetivos de la Facultad					
1. Salario o pago	1	2	3	4	5
P25: La Facultad asigna alguna partida para mejorar los salarios de los docentes.					
P26: Cree que los salarios o recompensas económicas en su puesto de trabajo son justas.					
P27: Considera usted justo los salarios de tal manera que incrementa su desempeño					
3.Seguridad en el empleo					
P28: Existe coherencia entre su desempeño laboral y la seguridad en su empleo					
P29: Su contrato laboral contempla prestaciones adecuadas que velan por su seguridad social.					
P30: Sus vacaciones son planificadas con antelación por la Facultad.					
4. El reconocimiento					
P31: La Dirección de la Facultad reconoce las cualidades de los docentes que hacen que se diferencien de los demás por hacer bien las cosas.					
P32: La Facultad reconoce frecuentemente el esfuerzo del docente por hacer bien las cosas mediante diplomas o reconocimientos escritos					
P33: El jefe valora el esfuerzo de su trabajo y hace el reconocimiento en las reuniones de trabajo de la Facultad.					
5.Horario y condiciones de trabajo					
P34: Considera usted que las aulas de la Facultad son un ambiente físico excelente para desarrollar sus actividades.					
P35: La Facultad es flexible con la disponibilidad del docente para la carga horaria en la planificación del semestre.					
P36: Considera usted que la sala de profesores cumple sus objetivos para la actividad docente.					

6. La supervisión o auto supervisión					
P37: Usted percibe que su jefe o jefes los supervisan durante sus actividades laborales.					
P38: Percibe Usted que las actividades de control del desempeño docente son las más adecuadas.					
P39: Existe una buena política por parte de la Facultad de realizar auditorías de sus tareas lectivas y/o no lectivas					
7. Expectativa del empleo					
P40: Percibe usted que la Facultad le propone retos para el crecimiento y desarrollo personal.					
P41: Percibe usted que su jefe o jefes se relacionan con el docente para ver las expectativas que tiene este con su empleo.					
P42: Percibe usted que su jefe o jefes se interrelacionan continuamente en las actividades cotidianas enriqueciendo la relación laboral y las expectativas de empleo					
8.El estilo de dirección o liderazgo					
P43: Considera a la Dirección de la Facultad con una visión de proponer nuevas estrategias o nuevos nichos de mercado en las reuniones de trabajo.					
P44: La Dirección de su Facultad siempre considera aspectos a proyectar en plazos inmediatos					
P45: La Dirección de su Facultad a menudo propone muchos cambios corriendo riesgos en su propia administración					
9.Poder e influencia					
P46: La Dirección de su Facultad para controlar a sus docentes utiliza su poder e influencia					
P47: La Dirección de su Facultad suele conducirse por un líder cuyas decisiones afortunadas son historia de su Facultad					
P48: Percibe usted que la influencia o poder que ejercen los jefes está en relación directa a sus intereses en el interior de la Institución					
Muchas Gracias por su participación ¡					

b) Matriz de Coherencia Interna

Matriz de coherencia interna							
Título: Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.							
Autor: Br. Pedro Manuel Carpio Farfán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación del Universalismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación del Individualismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar que existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>OE2. Determinar que existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Universalismo	Puntaje	P1, P2, P3,	Ordinal Intervalo (puntajes)	21 a 49: Baja 49 a 77: Moderada 77 a 105. Alta
			B. Individualismo	Puntaje	P4, P5, P6	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			C. Neutralidad	Puntaje	P7, P8, P9	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			D. Relaciones Especificas	Puntaje	P10, P11, P12	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			E. Realizaciones por medios personales	Puntaje	P13, P14, P15	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			F. Control de la vida	Puntaje	P16, P17, P18		
G. Orientación del Tiempo	Puntaje	P19, P20, P21					

<p>PE3. ¿Cuál es la relación de la Neutralidad con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación de las Relaciones Específicas con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación de las Realizaciones por medios personales con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE6. ¿Cuál es la relación del Control de vida con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE7. ¿Cuál es la relación de la Orientación del Tiempo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>OE3. Determinar que existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE4. Determinar que existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE5. Determinar que existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE6. Determinar que existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE7. Determinar que existe una relación significativa entre la Orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre las Relaciones Específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE5. Existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE6. Existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE7. Existe una relación significativa entre la Orientación del Tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Participación en el Trabajo	Puntaje	P22, P23, P24	Intervalo Ordinal	<p>27 a 63: Baja</p> <p>63 a 99: Moderada</p> <p>99 a 135. Alta</p>
			B. Salario o pago	Puntaje	P25, P26, P27	Intervalo Ordinal	
			C. La seguridad en el empleo	Puntaje	P28, P29, P30	Intervalo Ordinal	
			D. El reconocimiento	Puntaje	P31, P32, P33	Intervalo Ordinal	
			E. Horarios y condiciones de trabajo	Puntaje	P34, P35, P36	Intervalo Ordinal	
			F. La supervisión o auto supervisión	Puntaje	P37, P38, P39	Intervalo Ordinal	
			G. Expectativa del empleo	Puntaje Promedio	P40, P41, P42	Intervalo Ordinal	
			H. El estilo de dirección o de liderazgo	Puntaje Promedio	P43, P44, P45	Intervalo Ordinal	
I. Poder e Influencia	Puntaje Promedio	P46, P47, P48	Intervalo Ordinal				

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental</p>	<p>Población: La población Total esta constituida por 197 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico, muestreo aleatorio estratificado.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra esta conformada por 79 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma. Ditrribuida de manera proporcional por área, el tamaño muestral se calculo a través del muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95%, maxima varianza y una precisión de estimación de +/-8.6%.</p>	<p>Variable 1: cultural organizacional</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p> <hr/> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p>	<p>ANALISIS DESCRIPTIVO: Los datos serán procesados a través de la distribución de frecuencias con tablas y gráficos estadísticos para variables de tipo cualitativa ordinal.</p> <p>ANALISIS INFERENCIAL: Coefficiente de correlación de rangos de Spearman</p> <p>En lugar de emplear valores muestrales precisos, o cuando no se logra precisión, los datos se ordenan con el tamaño, importancia, etc., usando los números 1,2,...,n. Si se clasifican de tal manera dos conjuntos de valores correspondientes, X y Y, el coeficiente de correlación de rango, que se denota por r_{rango}, o de manera breve r está dado por:</p> $r_{rango} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Donde: d: diferencias entre rangos correspondientes a X y Y. n: número de pares de valores (X,Y) en los datos La cantidad r_{rango} se conoce como coeficiente de correlación de rangos de Spearman.</p> <p>Modelo de Regresión logística ordinal Para el modelo logístico polinómico con variable de respuesta Y= {0, 1,2}, K variables explicativas representadas por X= x1,...,xk, y 0 como categoría de referencia, se tienen los modelos logísticos:</p> $\ln\left(\frac{p(Y = 1/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_1 + \beta_{11}X_1 + \dots + \beta_{1k}X_k$ $\ln\left(\frac{p(Y = 2/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_2 + \beta_{21}X_1 + \dots + \beta_{2k}X_k$

c) Validez por evaluación de expertos

c1) Juez 1: Fernando Cerón

Carta de Presentación

Lima, 18 Agosto 2022

Mg. Fernando Cerón Valencia

Presente

Asunto: **Validación de Instrumento a través del Juicio de Experto**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo. Así mismo, he de informarle que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la Maestría en Gestión

Empresarial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV) ± Lima, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación, y así, optar el grado de Maestro.

El título de la investigación es:

“Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma”

Y siendo imprescindible contar con el juicio de expertos para poder aplicar los instrumentos de mi investigación. He considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia y trayectoria profesional en temas educativos y/o investigación educativa.

La presente carta cuenta con los siguientes anexos para lograr la validación de los instrumentos por su persona:

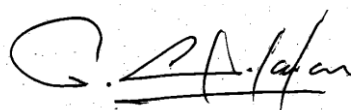
Anexo I. Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.

Anexo II. Matriz de Coherencia interna de las variables. Anexo III. Instrumentos.

Anexo IV. Validación del instrumento

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Pedro Manuel Carpio Farfán
DNI N° 07954817

Anexo I. Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones

Variable 1:

Cultura organizacional

Definición: Conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituye los cimientos del sistema de una organización.

Dimensiones:

Dimensión 1: universalismo

Definición. Se refiere al grado en que se cumplen las normas o reglas de la organización que validez tienen para sus miembros y si son acatadas o no.

Dimensión 2: individualismo

Definición. Tienen mayor peso las decisiones en grupo y son más importantes de lo que uno quiere.

Dimensión 3: neutralidad

Definición. Se refiere al peso de las emociones en las relaciones interpersonales dentro de una organización. La cultura con neutralidad prima más la racionalidad que las emociones en las relaciones interpersonales; caso contrario en las culturas con afectividad prima más las emociones en las relaciones interpersonales cuando expresen sus puntos de vistas.

Dimensión 4: relaciones Especificas: Definición. Es el grado en que se involucran las personas en nuestra vida privada o espacios personales. En las culturas específicas la separación es notoria entre lo personal y trabajo, caso contrario en culturas difusas esta separación no es muy acentuada y pueden involucrarse. Por decir lo del trabajo a nuestro entorno familiar

Dimensión 5: realizaciones por medios personales: Definición. Está relacionada como la persona alcanza una posición a lo largo de la vida. En las culturas de realizaciones por medios personales es cuando la persona lo hace en base a su propio esfuerzo y son reconocidos como tal; caso contrario en las culturas difusas el vehículo para avanzar en la vida está relacionada con lo heredado de la familia, sus contactos primando más por lo que tienen debido a lo heredado por su familia o apellido.

Dimensión 6: control de vida

Definición. Es el poder que una persona ejerce sobre su entorno y futuro. En las sociedades donde el control parte de lo interno se sienten los arquitectos de su vida y planifican su propio camino, caso contrario cuando el control parte de lo externo más que todo lo fundamenta en su suerte y deja que esta les depare su destino.

Dimensión 7: orientación del Tiempo.

Definición. Es la capacidad de las personas de controlar y normar el tiempo de sus actividades

Variable 2:

Satisfacción laboral

Definición. Grupo de sentimientos positivos que se genera en base a las experiencias obtenidas del colaborador en su puesto de trabajo. El lograr una satisfacción laboral varía de persona en persona y tiene una estrecha relación con la expectativa de este, y más que todo que esa expectativa sea la adecuada en base al trabajo, y funciones que realiza en su puesto laboral.

Dimensiones:

Dimensión 1: participación en el trabajo

Definición. Es un componente que ayuda a considerar al empleado con un sentido de pertenencia con su Organización. Esto se denomina identidad laboral

Dimensión 2: salario o pago

Definición. Es recibido por el servicio de su fuerza laboral.

Dimensión 3: la seguridad en el empleo

Definición. Esta seguridad es dependiente del desempeño del trabajador y es un deber que el empleador cumpla con las prestaciones que la ley exige su cumplimiento con el empleador.

Dimensión 4: el reconocimiento

Definición. Es la valoración que realiza el empleador a los trabajadores que son muy responsables en los cargos que poseen. Los líderes deben tener un programa de reconocimiento a sus trabajadores para su crecimiento de la Organización.

Dimensión 5: horarios y condiciones de trabajo.

Definición. Las condiciones físicas donde las realiza el trabajador son de vital importancia para lograr una mayor eficiencia en las tareas que realiza. Es importante que la Organización ofrezca turnos alternativos y pueda negociarlas con el trabajador para su mayor confort ayudándolo a concentrar mejor sus energías para utilizarla en su trabajo.

Dimensión 6: la supervisión o auto supervisión.

Definición. Los empleadores muchas veces hacen sentir al trabajador que están siendo supervisados o vigilados. La supervisión siempre está a discusión sobre su necesidad. En muchos casos la cultura organizacional definida lleva implícita el auto control o la autoevaluación.

Dimensión 7: expectativa del empleo

Definición. Esto se va a iniciar por parte del empleado a manera que la Dirección involucre un adecuado intercambio de sentidos con la expectativa del empleo

Dimensión 8: el estilo de dirección o de liderazgo.

Definición. Establece el estilo de liderazgo como el autoritario que puede ser muy criticado. También puede optar el liderazgo transformacional de un perfil emprendedor, además podemos distinguir un liderazgo carismático donde están dispuestos a correr riesgos para materializar sus ideas.

Dimensión 9: poder e influencia

Definición. La influencia que se recibe es directamente proporcional a los intereses que tienen estos al interior de su Organización. Tanto el poder y la influencia impactan en el proceso de toma de decisiones.

Anexo II. Matriz de Coherencia interna de las variables.

Matriz de coherencia interna							
Título: Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.							
Autor: Br. Pedro Manuel Carpio Farfán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación del Universalismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación del Individualismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar que existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>OE2. Determinar que existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Universalismo	Puntaje	P1, P2, P3,	Ordinal Intervalo (puntajes)	<p>21 a 49: Baja</p> <p>49 a 77: Moderada</p> <p>77 a 105. Alta</p>
			B. Individualismo	Puntaje	P4, P5, P6	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			C. Neutralidad	Puntaje	P7, P8, P9	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			D. Relaciones Especificas	Puntaje	P10, P11, P12	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			E. Realizaciones por medios personales	Puntaje	P13, P14, P15	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			F. Control de la vida	Puntaje	P16, P17, P18		
G. Orientación del Tiempo	Puntaje	P19, P20, P21					

<p>PE3. ¿Cuál es la relación de la Neutralidad con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación de las Relaciones Específicas con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación de las Realizaciones por medios personales con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE6. ¿Cuál es la relación del Control de vida con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE7. ¿Cuál es la relación de la Orientación del Tiempo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>OE3. Determinar que existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE4. Determinar que existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE5. Determinar que existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE6. Determinar que existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE7. Determinar que existe una relación significativa entre la Orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre las Relaciones Específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE5. Existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE6. Existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE7. Existe una relación significativa entre la Orientación del Tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Participación en el Trabajo	Puntaje	P22, P23, P24	Intervalo Ordinal	<p>27 a 63: Baja</p> <p>63 a 99: Moderada</p> <p>99 a 135. Alta</p>
			B. Salario o pago	Puntaje	P25, P26, P27	Intervalo Ordinal	
			C. La seguridad en el empleo	Puntaje	P28, P29, P30	Intervalo Ordinal	
			D. El reconocimiento	Puntaje	P31, P32, P33	Intervalo Ordinal	
			E. Horarios y condiciones de trabajo	Puntaje	P34, P35, P36	Intervalo Ordinal	
			F. La supervisión o auto supervisión	Puntaje	P37, P38, P39	Intervalo Ordinal	
			G. Expectativa del empleo	Puntaje Promedio	P40, P41, P42	Intervalo Ordinal	
			H. El estilo de dirección o de liderazgo	Puntaje Promedio	P43, P44, P45	Intervalo Ordinal	
I. Poder e Influencia	Puntaje Promedio	P46, P47, P48	Intervalo Ordinal				

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental</p>	<p>Población: La población Total esta constituida por 197 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico, muestreo aleatorio estratificado.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra esta conformada por 79 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma. Ditrribuida de manera proporcional por área, el tamaño muestral se calculo a través del muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95%, maxima varianza y una precisión de estimación de +/-8.6%.</p>	<p>Variable 1: cultural organizacional</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p> <hr/> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p>	<p>ANALISIS DESCRIPTIVO:</p> <p>Los datos serán procesados a través de la distribución de frecuencias con tablas y gráficos estadísticos para variables de tipo cualitativa ordinal.</p> <p>ANALISIS INFERENCIAL:</p> <p>Coefficiente de correlación de rangos de Spearman</p> <p>En lugar de emplear valores muestrales precisos, o cuando no se logra precisión, los datos se ordenan con el tamaño, importancia, etc., usando los números 1,2,...,n. Si se clasifican de tal manera dos conjuntos de valores correspondientes, X y Y, el coeficiente de correlación de rango, que se denota por r_{rango}, o de manera breve r está dado por:</p> $r_{rango} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Donde:</p> <p>d: diferencias entre rangos correspondientes a X y Y. n: número de pares de valores (X,Y) en los datos La cantidad r_{rango} se conoce como coeficiente de correlación de rangos de Spearman.</p> <p>Modelo de Regresión logística ordinal</p> <p>Para el modelo logístico polinómico con variable de respuesta $Y = \{0, 1, 2\}$, K variables explicativas representadas por $X = x_1, \dots, x_k$, y 0 como categoría de referencia, se tienen los modelos logísticos:</p> $\ln\left(\frac{p(Y = 1/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_1 + \beta_{11}X_1 + \dots + \beta_{1k}X_k$ $\ln\left(\frac{p(Y = 2/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_2 + \beta_{21}X_1 + \dots + \beta_{2k}X_k$

Anexo III: Instrumentos

Cuestionario

Objetivo: Analizar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.
Instrucciones: Lee cada una de las preguntas y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

Si alguna frase no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

N° Encuesta			
-------------	--	--	--

Variable 1: Cultura Organizacional					
Dimensión 1: Universalismo	1	2	3	4	5
P1: Percibe que los reglamentos y estatutos en la facultad son respetadas por todos.					
P2: Siente que las normas y estatutos se aplican a todos por igual.					
P3: Percibe que las normas y reglamentos se aplican dependiendo de las circunstancias					
Dimensión 2: Individualismo	1	2	3	4	5
P4: Percibe que los docentes toman decisiones por encima de los acuerdos grupales.					
P5: Percibe que los docentes esperan la decisión del grupo y actúan en consonancia con esa decisión					
P6: Se percibe que los docentes deciden y actúan cuando están frente a un grupo					

Dimensión 3: Neutralidad	1	2	3	4	5
P7: Se percibe que los docentes se saludan afectivamente.					
P8: Se percibe que las emociones en los docentes se controlan.					
P9: Se percibe que los docentes no son muy expresivos.					
Dimensión 4: Relaciones específicas	1	2	3	4	5
P10: En la facultad los docentes hacen una separación entre lo personal y laboral.					
P11: En la facultad los docentes involucran a los amigos o colegas en los espacios familiares					
P12: La facultad no se hace problema que los docentes involucren a sus colegas en sus espacios familiares					
Dimensión 5: Realización por medios personales					
P13: El esfuerzo del docente por alcanzar una posición es apreciado por la Facultad					
P14: En la facultad la promoción de un docente es debido a su mérito personal					
P15: En la facultad la promoción de un docente es debido a su red de contactos que posee.					
Dimensión 6: control de vida	1	2	3	4	5
P16: Los docentes en la Facultad piensan que su futuro está echado a la suerte que puedan tener					
P17: Los docentes en la Facultad sienten que son los arquitectos de su propio destino y lo planifican.					
P18: Los jefes en la Facultad promueven en su gestión una buena planificación de sus tareas esto disminuirá los errores.					
Dimensión 7: Orientación del tiempo	1	2	3	4	5
P19: Los Directivos en la Facultad valoran mucho el tiempo y la puntualidad					
P20: Los Directivos en la Facultad no se hacen mucho problema si se demoran en una tarea algo más de lo previsto					
P21: Los Directivos de la Facultad promueven que la dimensión del tiempo es relativo y flexible					

Variable 2: Satisfacción laboral					
Dimensión 1: participación en el trabajo	1	2	3	4	5
P22: La Facultad promueve que se desarrolle el sentido de pertenencia de los docentes a su Institución, llamada también identidad laboral					
P23: La Dirección de la Facultad identifica a sus docentes con identidad laboral asociándole actividades idóneas con esta característica.					
P24: La Dirección de la Facultad hace partícipe a los subordinados de sus opiniones dándoles importancia y haciéndolos corresponsables de los objetivos de la Facultad					
2. Salario o pago	1	2	3	4	5
P25: La Facultad asigna alguna partida para mejorar los salarios de los docentes.					
P26: Cree que los salarios o recompensas económicas en su puesto de trabajo son justas.					
P27: Considera usted justo los salarios de tal manera que incrementa su desempeño					
3.Seguridad en el empleo					
P28: Existe coherencia entre su desempeño laboral y la seguridad en su empleo					
P29: Su contrato laboral contempla prestaciones adecuadas que velan por su seguridad social.					
P30: Sus vacaciones son planificadas con antelación por la Facultad.					
4. El reconocimiento					
P31: La Dirección de la Facultad reconoce las cualidades de los docentes que hacen que se diferencien de los demás por hacer bien las cosas.					
P32: La Facultad reconoce frecuentemente el esfuerzo del docente por hacer bien las cosas mediante diplomas o reconocimientos escritos					
P33: El jefe valora el esfuerzo de su trabajo y hace el reconocimiento en las reuniones de trabajo de la Facultad.					
5.Horario y condiciones de trabajo					
P34: Considera usted que las aulas de la Facultad son un ambiente físico excelente para desarrollar sus actividades.					
P35: La Facultad es flexible con la disponibilidad del docente para la carga horaria en la planificación del semestre.					
P36: Considera usted que la sala de profesores cumple sus objetivos para la actividad docente.					

6. La supervisión o auto supervisión					
P37: Usted percibe que su jefe o jefes los supervisan durante sus actividades laborales.					
P38: Percibe Usted que las actividades de control del desempeño docente son las más adecuadas.					
P39: Existe una buena política por parte de la Facultad de realizar auditorías de sus tareas lectivas y/o no lectivas					
7. Expectativa del empleo					
P40: Percibe usted que la Facultad le propone retos para el crecimiento y desarrollo personal.					
P41: Percibe usted que su jefe o jefes se relacionan con el docente para ver las expectativas que tiene este con su empleo.					
P42: Percibe usted que su jefe o jefes se interrelacionan continuamente en las actividades cotidianas enriqueciendo la relación laboral y las expectativas de empleo					
8.El estilo de dirección o liderazgo					
P43: Considera a la Dirección de la Facultad con una visión de proponer nuevas estrategias o nuevos nichos de mercado en las reuniones de trabajo.					
P44: La Dirección de su Facultad siempre considera aspectos a proyectar en plazos inmediatos					
P45: La Dirección de su Facultad a menudo propone muchos cambios corriendo riesgos en su propia administración					
9.Poder e influencia					
P46: La Dirección de su Facultad para controlar a sus docentes utiliza su poder e influencia					
P47: La Dirección de su Facultad suele conducirse por un líder cuyas decisiones afortunadas son historia de su Facultad					
P48: Percibe usted que la influencia o poder que ejercen los jefes está en relación directa a sus intereses en el interior de la Institución					
Muchas Gracias por su participación ¡					

Anexo IV. Validación del instrumento



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	-	60	-	70	-	80	-	90	-	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?		()		()		()		()		()		(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables de estudio?		()		()		()		()		()		(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?		()		()		()		()		()		(x)
4. ¿En qué porcentaje los ítems son de fácil comprensión?		()		()		()		()		()		(x)
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?		()		()		()		()		()		(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?		()		()		()		()		()		(x)

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse? Todo bien
2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse? Ninguno
3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor? Ninguno

Fecha: 20.08.22

Validado por: Mg. Fernando Paul Cerón Valencia
DNI: 10049154

Firma.....



Firmado digitalmente por
CERONVALENCIA Fernando
Paul FAU 20080822
MkKoSjlaucdkbunmofdu
2022082206060

C2) Juez 2:

Carta de presentación

Lima, 19 Agosto 2022

Mg. Humberto Víctor Linárez Coloma

Presente

Asunto: **Validación de Instrumento a través del Juicio de Experto**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo. Así mismo, he de informarle que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la Maestría en Gestión Empresarial de la **Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV)-Lima**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación, y así, optar el grado de Maestro.

El título de la investigación es:

“Relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma”

Y siendo imprescindible contar con el juicio de expertos para poder aplicar los instrumentos de mi investigación. He considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia y trayectoria profesional en temas educativos y/o investigación educativa.

La presente carta cuenta con los siguientes anexos para lograr la validación de los instrumentos por su persona:

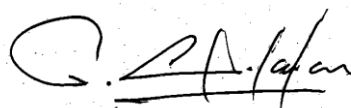
Anexo I. Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones. Anexo II. Matriz de Coherencia interna de las variables.

Anexo III. Instrumentos.

Anexo IV. Validación del instrumento

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Pedro Manuel Carpio Farfán
DNI N° 07954817

Anexo I. Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones

Variable 1:

Cultura organizacional

Definición: Conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituye los cimientos del sistema de una organización

Dimensiones:

Dimensión 1: universalismo

Definición. Se refiere al grado en que se cumplen las normas o reglas de la organización que validez tienen para sus miembros y si son acatadas o no.

Dimensión 2: individualismo

Definición. Tienen mayor peso las decisiones en grupo y son más importantes de lo que uno quiere.

Dimensión 3: neutralidad

Definición. Se refiere al peso de las emociones en las relaciones interpersonales dentro de una organización. La cultura con neutralidad prima más la racionalidad que las emociones en las relaciones interpersonales; caso contrario en las culturas con afectividad prima más las emociones en las relaciones interpersonales cuando expresen sus puntos de vistas.

Dimensión 4: relaciones Especificas: Definición. Es el grado en que se involucran las personas en nuestra vida privada o espacios personales. En las culturas específicas la separación es notoria entre lo personal y trabajo, caso contrario en culturas difusas esta separación no es muy acentuada y pueden involucrarse. Por decir lo del trabajo a nuestro entorno familiar

Dimensión 5: realizaciones por medios personales: Definición. Está relacionada como la persona alcanza una posición a lo largo de la vida. En las culturas de realizaciones por medios personales es cuando la persona lo hace en base a su propio esfuerzo y son reconocidos como tal; caso contrario en las culturas difusas el vehículo para avanzar en la vida está relacionada con lo heredado de la familia, sus contactos primando más por lo que tienen debido a lo heredado por su familia o apellido.

Dimensión 6: control de vida

Definición. Es el poder que una persona ejerce sobre su entorno y futuro. En las sociedades donde el control parte de lo interno se sienten los arquitectos de su vida y planifican su propio camino, caso contrario cuando el control parte de lo externo más que todo lo fundamenta en su suerte y deja que esta les depare su destino.

Dimensión 7: orientación del Tiempo.

Definición. Es la capacidad de las personas de controlar y normar el tiempo de sus actividades

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición. Grupo de sentimientos positivos que se genera en base a las experiencias obtenidas del colaborador en su puesto de trabajo. El lograr una satisfacción laboral varía de persona en persona y tiene una estrecha relación con la expectativa de este, y más que todo que esa expectativa sea la adecuada en base al trabajo, y funciones que realiza en su puesto laboral.

Dimensiones:

Dimensión 1: participación en el trabajo

Definición. Es un componente que ayuda a considerar al empleado con un sentido de pertenencia con su Organización. Esto se denomina identidad laboral

Dimensión 2: salario o pago

Definición. Es recibido por el servicio de su fuerza laboral. Dimensión 3: la seguridad en el empleo

Definición. Esta seguridad es dependiente del desempeño del trabajador y es un deber que el empleador cumpla con las prestaciones que la ley exige su cumplimiento con el empleador.

Dimensión 4: el reconocimiento

Definición. Es la valoración que realiza el empleador a los trabajadores que son muy responsables en los cargos que poseen. Los líderes deben tener un programa de reconocimiento a sus trabajadores para su crecimiento de la Organización.

Dimensión 5: horarios y condiciones de trabajo.

Definición. Las condiciones físicas donde las realiza el trabajador son de vital importancia para lograr una mayor eficiencia en las tareas que realiza. Es importante que la Organización ofrezca turnos alternativos y pueda negociarlas con el trabajador para su mayor confort ayudándolo a concentrar mejor sus energías para utilizarla en su trabajo.

Dimensión 6: la supervisión o auto supervisión.

Definición. Los empleadores muchas veces hacen sentir al trabajador que están siendo supervisados o vigilados. La supervisión siempre está a discusión sobre su necesidad. En muchos casos la cultura organizacional definida lleva implícita el auto control o la autoevaluación.

Dimensión 7: expectativa del empleo

Definición. Esto se va a iniciar por parte del empleado a manera que la Dirección involucre un adecuado intercambio de sentidos con la expectativa del empleo

Dimensión 8: el estilo de dirección o de liderazgo.

Definición. Establece el estilo de liderazgo como el autoritario que puede ser muy criticado. También puede optar el liderazgo transformacional de un perfil emprendedor, además podemos distinguir un liderazgo carismático donde están dispuestos a correr riesgos para materializar sus ideas.

Dimensión 9: poder e influencia

Definición. La influencia que se recibe es directamente proporcional a los intereses que tienen estos al interior de su Organización. Tanto el poder y la influencia impactan en el proceso de toma de decisiones.

Anexo II. Matriz de Coherencia interna de las variables.

Matriz de coherencia interna							
Título: Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.							
Autor: Br. Pedro Manuel Carpio Farfán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación del Universalismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación del Individualismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar que existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>OE2. Determinar que existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 1: Cultura organizacional			<p>21 a 49: Baja</p> <p>49 a 77: Moderada</p> <p>77 a 105. Alta</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
			A. Universalismo	Puntaje	P1, P2, P3,		Ordinal Intervalo (puntajes)
			B. Individualismo	Puntaje	P4, P5, P6		Ordinal Intervalo (puntajes)
			C. Neutralidad	Puntaje	P7, P8, P9		Ordinal Intervalo (puntajes)
			D. Relaciones Especificas	Puntaje	P10, P11, P12		Ordinal Intervalo (puntajes)
			E. Realizaciones por medios personales	Puntaje	P13, P14, P15		Ordinal Intervalo (puntajes)
			F. Control de la vida	Puntaje	P16, P17, P18		
G. Orientación del Tiempo	Puntaje	P19, P20, P21					

<p>PE3. ¿Cuál es la relación de la Neutralidad con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación de las Relaciones Específicas con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación de las Realizaciones por medios personales con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE6. ¿Cuál es la relación del Control de vida con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE7. ¿Cuál es la relación de la Orientación del Tiempo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>OE3. Determinar que existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE4. Determinar que existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE5. Determinar que existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE6. Determinar que existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE7. Determinar que existe una relación significativa entre la Orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre las Relaciones Específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE5. Existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE6. Existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE7. Existe una relación significativa entre la Orientación del Tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Participación en el Trabajo	Puntaje	P22, P23, P24	Intervalo Ordinal	<p>27 a 63: Baja</p> <p>63 a 99: Moderada</p> <p>99 a 135. Alta</p>
			B. Salario o pago	Puntaje	P25, P26, P27	Intervalo Ordinal	
			C. La seguridad en el empleo	Puntaje	P28, P29, P30	Intervalo Ordinal	
			D. El reconocimiento	Puntaje	P31, P32, P33	Intervalo Ordinal	
			E. Horarios y condiciones de trabajo	Puntaje	P34, P35, P36	Intervalo Ordinal	
			F. La supervisión o auto supervisión	Puntaje	P37, P38, P39	Intervalo Ordinal	
			G. Expectativa del empleo	Puntaje Promedio	P40, P41, P42	Intervalo Ordinal	
			H. El estilo de dirección o de liderazgo	Puntaje Promedio	P43, P44, P45	Intervalo Ordinal	
I. Poder e Influencia	Puntaje Promedio	P46, P47, P48	Intervalo Ordinal				

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental</p>	<p>Población: La población Total esta constituida por 197 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico, muestreo aleatorio estratificado.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra esta conformada por 79 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma. Ditrribuida de manera proporcional por área, el tamaño muestral se calculo a través del muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95%, maxima varianza y una precisión de estimación de +/-8.6%.</p>	<p>Variable 1: cultural organizacional</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p> <hr/> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p>	<p>ANALISIS DESCRIPTIVO:</p> <p>Los datos serán procesados a través de la distribución de frecuencias con tablas y gráficos estadísticos para variables de tipo cualitativa ordinal.</p> <p>ANALISIS INFERENCIAL:</p> <p>Coefficiente de correlación de rangos de Spearman</p> <p>En lugar de emplear valores muestrales precisos, o cuando no se logra precisión, los datos se ordenan con el tamaño, importancia, etc., usando los números 1,2,...,n. Si se clasifican de tal manera dos conjuntos de valores correspondientes, X y Y, el coeficiente de correlación de rango, que se denota por r_{rango}, o de manera breve r está dado por:</p> $r_{rango} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Donde:</p> <p>d: diferencias entre rangos correspondientes a X y Y. n: número de pares de valores (X,Y) en los datos La cantidad r_{rango} se conoce como coeficiente de correlación de rangos de Spearman.</p> <p>Modelo de Regresión logística ordinal</p> <p>Para el modelo logístico polinómico con variable de respuesta $Y = \{0, 1, 2\}$, K variables explicativas representadas por $X = x_1, \dots, x_k$, y 0 como categoría de referencia, se tienen los modelos logísticos:</p> $\ln\left(\frac{p(Y = 1/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_1 + \beta_{11}X_1 + \dots + \beta_{1k}X_k$ $\ln\left(\frac{p(Y = 2/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_2 + \beta_{21}X_1 + \dots + \beta_{2k}X_k$

Anexo III: Instrumentos

CUESTIONARIO

Objetivo: evaluar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Instrucciones: Lee cada una de las preguntas y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

Si alguna frase no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

N° Encuesta			
-------------	--	--	--

Variable 1: Cultura Organizacional					
Dimensión 1: Universalismo	1	2	3	4	5
P1: Percibe que los reglamentos y estatutos en la facultad son respetadas por todos.					
P2: Siente que las normas y estatutos se aplican a todos por igual.					
P3: Percibe que las normas y reglamentos se aplican dependiendo de las circunstancias					
Dimensión 2: Individualismo	1	2	3	4	5
P4: Percibe que los docentes toman decisiones por encima de los acuerdos grupales.					
P5: Percibe que los docentes esperan la decisión del grupo y actúan en consonancia con esa decisión					
P6: Se percibe que los docentes deciden y actúan cuando están frente a un grupo					
Dimensión 3: Neutralidad	1	2	3	4	5
P7: Se percibe que los docentes se saludan afectivamente.					

P8: Se percibe que las emociones en los docentes se controlan.					
P9: Se percibe que los docentes no son muy expresivos.					
Dimensión 4: Relaciones específicas	1	2	3	4	5
P10: En la facultad los docentes hacen una separación entre lo personal y laboral.					
P11: En la facultad los docentes involucran a los amigos o colegas en los espacios familiares					
P12: La facultad no se hace problema que los docentes involucren a sus colegas en sus espacios familiares					
Dimensión 5: Realización por medios personales					
P13: El esfuerzo del docente por alcanzar una posición es apreciado por la Facultad					
P14: En la facultad la promoción de un docente es debido a su mérito personal					
P15: En la facultad la promoción de un docente es debido a su red de contactos que posee.					
Dimensión 6: control de vida	1	2	3	4	5
P16: Los docentes en la Facultad piensan que su futuro está echado a la suerte que puedan tener					
P17: Los docentes en la Facultad sienten que son los arquitectos de su propio destino y lo planifican.					
P18: Los jefes en la Facultad promueven en su gestión una buena planificación de sus tareas esto disminuirá los errores.					
Dimensión 7: Orientación del tiempo	1	2	3	4	5
P19: Los Directivos en la Facultad valoran mucho el tiempo y la puntualidad					
P20: Los Directivos en la Facultad no se hacen mucho problema si se demoran en una tarea algo más de lo previsto					
P21: Los Directivos de la Facultad promueven que la dimensión del tiempo es relativo y flexible					

Variable 2: Satisfacción laboral					
Dimensión 1: participación en el trabajo	1	2	3	4	5
P22: La Facultad promueve que se desarrolle el sentido de pertenecía de los docentes a su Institución, llamada también identidad laboral					
P23: La Dirección de la Facultad identifica a sus docentes con identidad laboral asociándole actividades idóneas con esta característica.					
P24: La Dirección de la Facultad hace partícipe a los subordinados de sus opiniones dándoles importancia y haciéndolos corresponsables de los objetivos de la Facultad					
3. Salario o pago	1	2	3	4	5
P25: La Facultad asigna alguna partida para mejorar los salarios de los docentes.					
P26: Cree que los salarios o recompensas económicas en su puesto de trabajo son justas.					
P27: Considera usted justo los salarios de tal manera que incrementa su desempeño					
3.Seguridad en el empleo					
P28: Existe coherencia entre su desempeño laboral y la seguridad en su empleo					
P29: Su contrato laboral contempla prestaciones adecuadas que velan por su seguridad social.					
P30: Sus vacaciones son planificadas con antelación por la Facultad.					
4. El reconocimiento					
P31: La Dirección de la Facultad reconoce las cualidades de los docentes que hacen que se diferencien de los demás por hacer bien las cosas.					
P32: La Facultad reconoce frecuentemente el esfuerzo del docente por hacer bien las cosas mediante diplomas o reconocimientos escritos					
P33: El jefe valora el esfuerzo de su trabajo y hace el reconocimiento en las reuniones de trabajo de la Facultad.					
5.Horario y condiciones de trabajo					
P34: Considera usted que las aulas de la Facultad son un ambiente físico excelente para desarrollar sus actividades.					
P35: La Facultad es flexible con la disponibilidad del docente para la carga horaria en la planificación del semestre.					
P36: Considera usted que la sala de profesores cumple sus objetivos para la actividad docente.					

6. La supervisión o auto supervisión					
P37: Usted percibe que su jefe o jefes los supervisan durante sus actividades laborales.					
P38: Percibe Usted que las actividades de control del desempeño docente son las más adecuadas.					
P39: Existe una buena política por parte de la Facultad de realizar auditorías de sus tareas lectivas y/o no lectivas					
7. Expectativa del empleo					
P40: Percibe usted que la Facultad le propone retos para el crecimiento y desarrollo personal.					
P41: Percibe usted que su jefe o jefes se relacionan con el docente para ver las expectativas que tiene este con su empleo.					
P42: Percibe usted que su jefe o jefes se interrelacionan continuamente en las actividades cotidianas enriqueciendo la relación laboral y las expectativas de empleo					
8.El estilo de dirección o liderazgo					
P43: Considera a la Dirección de la Facultad con una visión de proponer nuevas estrategias o nuevos nichos de mercado en las reuniones de trabajo.					
P44: La Dirección de su Facultad siempre considera aspectos a proyectar en plazos inmediatos					
P45: La Dirección de su Facultad a menudo propone muchos cambios corriendo riesgos en su propia administración					
9.Poder e influencia					
P46: La Dirección de su Facultad para controlar a sus docentes utiliza su poder e influencia					
P47: La Dirección de su Facultad suele conducirse por un líder cuyas decisiones afortunadas son historia de su Facultad					
P48: Percibe usted que la influencia o poder que ejercen los jefes está en relación directa a sus intereses en el interior de la Institución					
Muchas Gracias por su participación ¡					

Anexo IV. Validación del instrumento

c3) Juez 3:

Carta de presentación

Lima, 20 Agosto 2022

Mg. Julio Augusto Valverde Chávez

Presente

Asunto: **Validación de Instrumento a través del Juicio de Experto**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo. Así mismo, he de informarle que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la Maestría en Gestión Empresarial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV)– Lima, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación, y así, optar el grado de Maestro.

El título de la investigación es:

“Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma”

Y siendo imprescindible contar con el juicio de expertos para poder aplicar los instrumentos de mi investigación. He considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia y trayectoria profesional en temas educativos y/o investigación educativa.

La presente carta cuenta con los siguientes anexos para lograr la validación de los instrumentos por su persona:

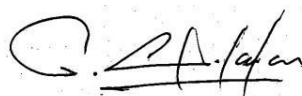
Anexo I. Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones. Anexo II. Matriz de Coherencia interna de las variables.

Anexo III. Instrumentos.

Anexo IV. Validación del instrumento

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Pedro Manuel Carpio Farfán
DNI N° 07954817



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	-	60	-	70	-	80	-	90	-	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que coneste instrumento se logrará el objetivo propuesto?		()		()		()		()		()		(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables de estudio?		()		()		()		()		()		(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?		()		()		()		()		()		(x)
4. ¿En qué porcentaje los ítems son de fácil comprensión?		()		()		()		()		()		(x)
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?		()		()		()		()		()		(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que coneste instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?		()		()		()		()		()		(x)

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse? Todo bien
2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse? Ninguno
3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor? Ninguno

Fecha: 23.08.22

Validado por: Mg. Humberto Víctor Linárez Coloma

Firma

Mg. Humberto Víctor Linárez Coloma
DNI: 10554888

Anexo I. Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones

Variable 1:

Cultura organizacional

Definición: Conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituye los cimientos del sistema de una organización

Dimensiones:

Dimensión 1: universalismo

Definición. Se refiere al grado en que se cumplen las normas o reglas de la organización que validez tienen para sus miembros y si son acatadas o no.

Dimensión 2: individualismo

Definición. Tienen mayor peso las decisiones en grupo y son más importantes de lo que uno quiere.

Dimensión 3: neutralidad

Definición. Se refiere al peso de las emociones en las relaciones interpersonales dentro de una organización. La cultura con neutralidad prima más la racionalidad que las emociones en las relaciones interpersonales; caso contrario en las culturas con afectividad prima más las emociones en las relaciones interpersonales cuando expresen sus puntos de vistas.

Dimensión 4: relaciones Especificas: Relaciones Definición. Es el grado en que se involucran las personas en nuestra vida privada o espacios personales. En las culturas especificas la separación es notoria entre lo personal y trabajo, caso contrario en culturas difusas esta separación no es muy acentuada y pueden involucrarse. Por decir lo del trabajo a nuestro entorno familiar

Dimensión 5: realizaciones por medios personales: Definición. Está relacionada como la persona alcanza una posición a lo largo de la vida. En las culturas de realizaciones por medios personales es cuando la persona lo hace en base a su propio esfuerzo y son reconocidos como tal; caso contrario en las culturas difusas el vehículo para avanzar en la vida está relacionada con lo heredado de la familia, sus contactos primando más por lo que tienen debido a lo heredado por su familia o apellido.

Dimensión 6: control de vida

Definición. Es el poder que una persona ejerce sobre su entorno y futuro. En las sociedades donde el control parte de lo interno se sienten los arquitectos de su vida y planifican su propio camino, caso contrario cuando el control parte de lo externo más que todo lo fundamenta en su suerte y deja que esta les depare su destino.

Dimensión 7: orientación del Tiempo

Definición. Es la capacidad de las personas de controlar y normar el tiempo de sus actividades

Variable 2:

Satisfacción laboral

Definición. Grupo de sentimientos positivos que se genera en base a las experiencias obtenidas del colaborador en su puesto de trabajo. El lograr una satisfacción laboral varía de persona en persona y tiene una estrecha relación con la expectativa de este, y más que todo que esa expectativa sea la adecuada en base al trabajo, y funciones que realiza en su puesto laboral.

Dimensiones:

Dimensión 1: participación en el trabajo

Definición. Es un componente que ayuda a considerar al empleado con un sentido de pertenencia con su Organización. Esto se denomina identidad laboral

Dimensión 2: salario o pago

Definición. Es recibido por el servicio de su fuerza laboral.

Dimensión 3: la seguridad en el empleo

Definición. Esta seguridad es dependiente del desempeño del trabajador y es un deber que el empleador cumpla con las prestaciones que la ley exige su cumplimiento con el empleador.

Dimensión 4: el reconocimiento

Definición. Es la valoración que realiza el empleador a los trabajadores que son muy responsables en los cargos que poseen. Los líderes deben tener un programa de reconocimiento a sus trabajadores para su crecimiento de la Organización.

Dimensión 5: horarios y condiciones de trabajo.

Definición. Las condiciones físicas donde las realiza el trabajador son de vital importancia para lograr una mayor eficiencia en las tareas que realiza. Es importante que la Organización ofrezca turnos alternativos y pueda negociarlas con el trabajador para su mayor confort ayudándolo a concentrar mejor sus energías para utilizarla en su trabajo.

Dimensión 6: la supervisión o auto supervisión.

Definición. Los empleadores muchas veces hacen sentir al trabajador que están siendo supervisados o vigilados. La supervisión siempre está a discusión sobre su

necesidad. En muchos casos la cultura organizacional definida lleva implícita el auto control o la autoevaluación.

Dimensión 7: expectativa del empleo

Definición. Esto se va a iniciar por parte del empleado a manera que la Dirección involucre un adecuado intercambio de sentidos con la expectativa del empleo

Dimensión 8: el estilo de dirección o de liderazgo.

Definición. Establece el estilo de liderazgo como el autoritario que puede ser muy criticado. También puede optar el liderazgo transformacional de un perfil emprendedor, además podemos distinguir un liderazgo carismático donde están dispuestos a correr riesgos para materializar sus ideas.

Dimensión 9: poder e influencia

Definición. La influencia que se recibe es directamente proporcional a los intereses que tienen estos al interior de su Organización. Tanto el poder y la influencia impactan en el proceso de toma de decisiones.

Anexo II. Matriz de Coherencia interna de las variables.

Matriz de coherencia interna							
Título: Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.							
Autor: Br. Pedro Manuel Carpio Farfán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación del Universalismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación del Individualismo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar que existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>OE2. Determinar que existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, durante el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el Universalismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre el Individualismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Universalismo	Puntaje	P1, P2, P3,	Ordinal Intervalo (puntajes)	21 a 49: Baja 49 a 77: Moderada 77 a 105. Alta
			B. Individualismo	Puntaje	P4, P5, P6	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			C. Neutralidad	Puntaje	P7, P8, P9	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			D. Relaciones Especificas	Puntaje	P10, P11, P12	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			E. Realizaciones por medios personales	Puntaje	P13, P14, P15	Ordinal Intervalo (puntajes)	
			F. Control de la vida	Puntaje	P16, P17, P18		
G. Orientación del Tiempo	Puntaje	P19, P20, P21					

<p>PE3. ¿Cuál es la relación de la Neutralidad con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación de las Relaciones Específicas con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación de las Realizaciones por medios personales con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE6. ¿Cuál es la relación del Control de vida con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p> <p>PE7. ¿Cuál es la relación de la Orientación del Tiempo con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma?</p>	<p>OE3. Determinar que existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE4. Determinar que existe una relación significativa entre las relaciones específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE5. Determinar que existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE6. Determinar que existe una relación significativa entre el control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p> <p>OE7. Determinar que existe una relación significativa entre la Orientación del tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la de la Universidad Ricardo Palma</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa entre la Neutralidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre las Relaciones Específicas y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE5. Existe una relación significativa entre las Realizaciones por medios personales y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE6. Existe una relación significativa entre el Control de vida y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>HE7. Existe una relación significativa entre la Orientación del Tiempo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A. Participación en el Trabajo	Puntaje	P22, P23, P24	Intervalo Ordinal	<p>27 a 63: Baja</p> <p>63 a 99: Moderada</p> <p>99 a 135. Alta</p>
			B. Salario o pago	Puntaje	P25, P26, P27	Intervalo Ordinal	
			C. La seguridad en el empleo	Puntaje	P28, P29, P30	Intervalo Ordinal	
			D. El reconocimiento	Puntaje	P31, P32, P33	Intervalo Ordinal	
			E. Horarios y condiciones de trabajo	Puntaje	P34, P35, P36	Intervalo Ordinal	
			F. La supervisión o auto supervisión	Puntaje	P37, P38, P39	Intervalo Ordinal	
			G. Expectativa del empleo	Puntaje Promedio	P40, P41, P42	Intervalo Ordinal	
			H. El estilo de dirección o de liderazgo	Puntaje Promedio	P43, P44, P45	Intervalo Ordinal	
I. Poder e Influencia	Puntaje Promedio	P46, P47, P48	Intervalo Ordinal				

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental</p>	<p>Población: La población Total esta constituida por 197 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico, muestreo aleatorio estratificado.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra esta conformada por 79 docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma. Ditrribuida de manera proporcional por área, el tamaño muestral se calculo a través del muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95%, maxima varianza y una precisión de estimación de +/-8.6%.</p>	<p>Variable 1: cultural organizacional</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p> <hr/> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>variable de tipo ordinal: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2022</p>	<p>ANALISIS DESCRIPTIVO:</p> <p>Los datos serán procesados a través de la distribución de frecuencias con tablas y gráficos estadísticos para variables de tipo cualitativa ordinal.</p> <p>ANALISIS INFERENCIAL:</p> <p>Coefficiente de correlación de rangos de Spearman</p> <p>En lugar de emplear valores muestrales precisos, o cuando no se logra precisión, los datos se ordenan con el tamaño, importancia, etc., usando los números 1,2,...,n. Si se clasifican de tal manera dos conjuntos de valores correspondientes, X y Y, el coeficiente de correlación de rango, que se denota por r_{rango}, o de manera breve r está dado por:</p> $r_{rango} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Donde:</p> <p>d: diferencias entre rangos correspondientes a X y Y. n: número de pares de valores (X,Y) en los datos La cantidad r_{rango} se conoce como coeficiente de correlación de rangos de Spearman.</p> <p>Modelo de Regresión logística ordinal</p> <p>Para el modelo logístico polinómico con variable de respuesta $Y = \{0, 1, 2\}$, K variables explicativas representadas por $X = x_1, \dots, x_k$, y 0 como categoría de referencia, se tienen los modelos logísticos:</p> $\ln\left(\frac{p(Y = 1/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_1 + \beta_{11}X_1 + \dots + \beta_{1k}X_k$ $\ln\left(\frac{p(Y = 2/X)}{p(Y = 0/X)}\right) = \beta_2 + \beta_{21}X_1 + \dots + \beta_{2k}X_k$

Anexo III: Instrumentos

CUESTIONARIO

Objetivo: Analizar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma.

Instrucciones: Lee cada una de las preguntas y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

Si alguna frase no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

N° Encuesta			
-------------	--	--	--

Variable 1: Cultura Organizacional					
Dimensión 1: Universalismo	1	2	3	4	5
P1: Percibe que los reglamentos y estatutos en la facultad son respetadas por todos.					
P2: Siente que las normas y estatutos se aplican a todos por igual.					
P3: Percibe que las normas y reglamentos se aplican dependiendo de las circunstancias					
Dimensión 2: Individualismo	1	2	3	4	5
P4: Percibe que los docentes toman decisiones por encima de los acuerdos grupales.					
P5: Percibe que los docentes esperan la decisión del grupo y actúan en consonancia con esa decisión					
P6: Se percibe que los docentes deciden y actúan cuando están frente a un grupo					

Dimensión 3: Neutralidad	1	2	3	4	5
P7: Se percibe que los docentes se saludan afectivamente.					
P8: Se percibe que las emociones en los docentes se controlan.					
P9: Se percibe que los docentes no son muy expresivos.					
Dimensión 4: Relaciones específicas	1	2	3	4	5
P10: En la facultad los docentes hacen una separación entre lo personal y laboral.					
P11: En la facultad los docentes involucran a los amigos o colegas en los espacios familiares					
P12: La facultad no se hace problema que los docentes involucren a sus colegas en sus espacios familiares					
Dimensión 5: Realización por medios personales					
P13: El esfuerzo del docente por alcanzar una posición es apreciado por la Facultad					
P14: En la facultad la promoción de un docente es debido a su mérito personal					
P15: En la facultad la promoción de un docente es debido a su red de contactos que posee.					
Dimensión 6: control de la vida	1	2	3	4	5
P16: Los docentes en la Facultad piensan que su futuro está echado a la suerte que puedan tener					
P17: Los docentes en la Facultad sienten que son los arquitectos de su propio destino y lo planifican.					
P18: Los jefes en la Facultad promueven en su gestión una buena planificación de sus tareas esto disminuirá los errores.					
Dimensión 7: Orientación del tiempo	1	2	3	4	5
P19: Los Directivos en la Facultad valoran mucho el tiempo y la puntualidad					
P20: Los Directivos en la Facultad no se hacen mucho problema si se demoran en una tarea algo más de lo previsto					
P21: Los Directivos de la Facultad promueven que la dimensión del tiempo es relativo y flexible					

Variable 2: Satisfacción laboral					
Dimensión 1: participación en el trabajo	1	2	3	4	5
P22: La Facultad promueve que se desarrolle el sentido de pertenencia de los docentes a su Institución, llamada también identidad laboral					
P23: La Dirección de la Facultad identifica a sus docentes con identidad laboral asociándole actividades idóneas con esta característica.					
P24: La Dirección de la Facultad hace partícipe a los subordinados de sus opiniones dándoles importancia y haciéndolos corresponsables de los objetivos de la Facultad					
4. Salario o pago	1	2	3	4	5
P25: La Facultad asigna alguna partida para mejorar los salarios de los docentes.					
P26: Cree que los salarios o recompensas económicas en su puesto de trabajo son justas.					
P27: Considera usted justo los salarios de tal manera que incrementa su desempeño					
3.Seguridad en el empleo					
P28: Existe coherencia entre su desempeño laboral y la seguridad en su empleo					
P29: Su contrato laboral contempla prestaciones adecuadas que velan por su seguridad social.					
P30: Sus vacaciones son planificadas con antelación por la Facultad.					
4. El reconocimiento					
P31: La Dirección de la Facultad reconoce las cualidades de los docentes que hacen que se diferencien de los demás por hacer bien las cosas.					
P32: La Facultad reconoce frecuentemente el esfuerzo del docente por hacer bien las cosas mediante diplomas o reconocimientos escritos					
P33: El jefe valora el esfuerzo de su trabajo y hace el reconocimiento en las reuniones de trabajo de la Facultad.					
5.Horario y condiciones de trabajo					
P34: Considera usted que las aulas de la Facultad son un ambiente físico excelente para desarrollar sus actividades.					
P35: La Facultad es flexible con la disponibilidad del docente para la carga horaria en la planificación del semestre.					
P36: Considera usted que la sala de profesores cumple sus objetivos para la actividad docente.					

6. La supervisión o auto supervisión					
P37: Usted percibe que su jefe o jefes los supervisan durante sus actividades laborales.					
P38: Percibe Usted que las actividades de control del desempeño docente son las más adecuadas.					
P39: Existe una buena política por parte de la Facultad de realizar auditorías de sus tareas lectivas y/o no lectivas					
7. Expectativa del empleo					
P40: Percibe usted que la Facultad le propone retos para el crecimiento y desarrollo personal.					
P41: Percibe usted que su jefe o jefes se relacionan con el docente para ver las expectativas que tiene este con su empleo.					
P42: Percibe usted que su jefe o jefes se interrelacionan continuamente en las actividades cotidianas enriqueciendo la relación laboral y las expectativas de empleo					
8.El estilo de dirección o liderazgo					
P43: Considera a la Dirección de la Facultad con una visión de proponer nuevas estrategias o nuevos nichos de mercado en las reuniones de trabajo.					
P44: La Dirección de su Facultad siempre considera aspectos a proyectar en plazos inmediatos					
P45: La Dirección de su Facultad a menudo propone muchos cambios corriendo riesgos en su propia administración					
9.Poder e influencia					
P46: La Dirección de su Facultad para controlar a sus docentes utiliza su poder e influencia					
P47: La Dirección de su Facultad suele conducirse por un líder cuyas decisiones afortunadas son historia de su Facultad					
P48: Percibe usted que la influencia o poder que ejercen los jefes está en relación directa a sus intereses en el interior de la Institución					
Muchas Gracias por su participación ¡					

Anexo IV. Validación del instrumento



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

ESCUELA DE POSGRADO VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	-	60	-	70	-	80	-	90	-	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?		()		()		()		()		()		(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a las variables de estudio?		()		()		()		()		()		(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?		()		()		()		()		()		(x)
4. ¿En qué porcentaje los ítems son de fácil comprensión?		()		()		()		()		()		(x)
5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?		()		()		()		()		()		(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras?		()		()		()		()		()		(x)

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse? Todo bien
2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse? Ninguno
3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor? Ninguno

Fecha: . 23.08.22

Validado por: Mg. Julio Augusto Valverde Chávez

Mg. Julio Augusto Valverde Chávez
DNI : 07943466