



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: IX Número: 2. Artículo no.:87 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2022.

TÍTULO: Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Escuela de Posgrado.

AUTORES:

1. Lic. Oscar Corimayhua Luque.
2. Abg. Marcelino Urbina Olortegui.
3. Máster. Elizabeth Gladys Garro Palomino.
4. Máster. Anita Luz Chacón Ayala.

RESUMEN: El presente trabajo investiga la relación existente entre las variables Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación. La muestra aleatoria estratificada quedó conformada por 200 docentes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, y diseño transversal. Se aplicaron los instrumentos Inventario de calidad de servicio en proceso, y la satisfacción laboral en servicios, evaluándose la validez del contenido y confiabilidad de dichos instrumentos, con los coeficientes v de Aiken, y de Cronbach, respectivamente. Los resultados se analizaron con la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson para la medida de las relaciones postuladas en la hipótesis general y las hipótesis específicas.

PALABRAS CLAVES: cultura organizacional, satisfacción laboral, calidad de servicio en proceso.

TITLE: Organizational culture and job satisfaction in teachers of the Graduate School.

AUTHORS:

1. Bach. Oscar Corimayhua Luque.
2. Lawyer. Marcelino Urbina Olortegui.
3. Master. Elizabeth Gladys Garro Palomino.
4. Master. Anita Luz Chacón Ayala.

ABSTRACT: The present work investigates the relationship between the variables Organizational culture and job satisfaction in teachers of the graduate school of the National University of Education. The stratified random sample was made up of 200 teachers. The research had a quantitative approach, correlational scope, and cross-sectional design. The instruments Inventory of quality of service in process, and job satisfaction in services were applied, evaluating the validity of the content and reliability of said instruments, with the coefficients r of Aiken, and of Cronbach, respectively. The results were analyzed with the Pearson correlation parametric statistical test to measure the relationships postulated in the general hypothesis and the specific hypotheses.

KEY WORDS: organizational culture, job satisfaction, quality of service in process.

INTRODUCCIÓN.

El aumento de la productividad del trabajo y de la satisfacción laboral están asociados directamente a las condiciones de trabajo, las cuales implican las relaciones. La apreciación de las perspectivas de las relaciones está unida a la satisfacción y la fluctuación laboral real y potencial; muchas veces debido a la velocidad con que se percibe la perspectiva del ascenso o descenso, mejora o desmotivación.

DESARROLLO.

Teniendo en cuenta la necesidad de establecer relaciones para la mejora de la satisfacción laboral de los docentes se realiza el presente trabajo. El mismo investiga la relación existente entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación. La muestra aleatoria estratificada quedó conformada por 200 docentes de la escuela referida.

La población de estudio está constituida por los docentes de la Universidad Nacional de Educación, Lima. La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) se estudia las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global. En este caso, la muestra será de 200 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, tanto de las Especialidades de Administración y Sistemas como de Contabilidad y Finanzas.

Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes, un cuestionario con escala de medición de las variables tipo Likert.

El instrumento que se utilizó para la variable cultura organizacional y para la variable satisfacción laboral fueron cuestionarios con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Educación.

La estructura se determina en una escala que consta de 40 ítems con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre. La calificación se dio en 5 puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 5 dimensiones para la variable cultura organizacional: sociabilidad, distribución del poder, premios

por logros, crecimiento profesional y manejo de conflictos. La calificación positiva de la prueba de puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (1 a 5 puntos).

Tratamiento estadístico.

Según el campo, tipo de la investigación y la dimensión de la muestra, se empleó la estadística descriptiva específicamente la media, la moda y la media aritmética.

Como parte de la estadística inferencial, para la prueba de hipótesis se utilizará la “r” de Pearson, medidas de dispersión, desviación estándar, la varianza y la regresión estándar. Para este proyecto se hará uso del software SPSS V.21 para el procesamiento de la información

Validez de los instrumentos.

La validación de los instrumentos en el presente estudio adoptó el criterio de jueces o juicio de expertos, para lo cual fue necesario recurrir a los docentes de la especialidad de metodología de la investigación o evaluación de la Universidad Nacional de Educación. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación a fin de que determinen la correspondencia entre los objetivos del instrumento e ítems.

La validez que se ha reexaminado es la validez de contenido. Esta describe la idoneidad del muestreo de ítems o reactivos para la variable que se mide y se aplica a mediciones tanto de atributos emocionales o afectivos como cognitivos (Zubizarreta, 2001).

Según Tamayo (2004) y Ecurra et al. (2017), las formas de validación se van siguiendo en el proceso de validación de los test, y suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva, y validez de constructo”.

Los jueces calificaron cada ítem en términos de acuerdo o desacuerdo, a los cuales se les asignó los valores de 1 y 0 respectivamente. Una vez recabada la información emitida por los jueces, y dado que todo juicio incluye elementos subjetivos, se aplicó un estadístico para estimar la confiabilidad del juicio de expertos, cuantificando las respuestas de los jueces y así determinar el grado de acuerdo entre las opiniones emitidas por estos.

La regla implícita es que cuando la medida de acuerdo obtenida es alta indica que hay consenso en el proceso de clasificación o asignación de puntajes entre los evaluadores, lo que a su vez define el respectivo índice de validez de contenido de cada instrumento.

Confiabilidad de los instrumentos.

Se empleó el coeficiente alfa (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente, Tamayo (2004) afirma, que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se emplea la fórmula del alfa de Cronbach, porque la variable está medida en la escala de Likert (politómica).

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad de la lista de cotejo sobre estrategias didácticas, primero se determinó una muestra piloto de 15 individuos. Posteriormente, se aplicó el estadístico Alpha de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

kk : El número de ítems.

$\sum s_i^2 \sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

$s_i^2 s_i^2$: Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha\alpha$: Coeficiente de alfa de Cronbach.

Confiabilidad de cultura organizacional por el método estadístico de Alfa de Cronbach, mediante el software SPSS.

Se obtiene un coeficiente de 0,94 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

Confiabilidad de la satisfacción laboral por el método estadístico de alfa de Cronbach, mediante el software SPSS.

Se obtiene un coeficiente de 0,92 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

Análisis descriptivo.

Un propósito de análisis estadístico consiste en tomar muchos datos sobre una categoría de personas u objetos, y resumir esta información en pocas cifras matemáticas exactas, tablas o figuras. Se realizó inicialmente un análisis descriptivo de la variable cultura organizacional.

Tabla 1. Comparativo entre las siete dimensiones de la variable cultura organizacional.

	Sociabilidad	Distribución del Poder	compensación y Reconocimiento	Crecimiento Profesional	Manejo de Conflicto
Nunca	2,3%	3,5%	7,8%	0,0%	8,6%
Casi nunca	2,0%	5,4%	9,0%	9,6%	16,1%
Algunas veces	21,4%	11,9%	24,9%	16,6%	16,4%
Casi siempre	27,0%	38,6%	25,1%	39,6%	26,5%
Siempre	47,4%	40,6%	33,3%	34,1%	32,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se puede observar en la tabla, que el 47,4% de docentes de la escuela de posgrado de la UNE responden siempre en sociabilidad, el 40,6% en distribución del poder, el 39,6% en crecimiento profesional casi siempre, el 32,4% en manejo de conflictos siempre, y el 24,5% en compensación y reconocimiento, casi siempre en la variable cultura organizacional.

Adicionalmente, se realizó un análisis descriptivo de las tres dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Tabla 2. Comparativo entre las tres dimensiones de la variable satisfacción laboral.

	Cumplimiento de necesidades	Clima laboral	Capacitación y perfeccionamiento
Nunca	4,6%	10,1%	6,0%
Casi nunca	16,0%	6,6%	11,9%
Algunas veces	28,8%	12,0%	21,4%
Casi siempre	37,1%	46,6%	41,6%
Siempre	13,6%	24,6%	16,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Se puede observar en la tabla, que el 46,6% de docentes de la escuela de posgrado de la UNE responden casi siempre en clima laboral, el 28,8% en cumplimiento de necesidades algunas veces, el 24,6% en clima laboral siempre, el 16,0% en cumplimiento de necesidades casi nunca, y el 10,1% en clima laboral nunca, en la variable satisfacción laboral.

Prueba de normalidad.

Antes de realizar la prueba de hipótesis, se debe determinar el tipo de estadístico que se utilizará para la contrastación, aquí se usará la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para establecer si los instrumentos obedecerán a la estadística paramétrica o no paramétrica. Esto se debe a que la muestra es mayor a 50: $n > 50$.

Tabla 3. Prueba de normalidad.

Variables	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Cultura organizacional	0.079	65	0.010
Satisfacción laboral	0.113	64	0.033

El valor estadístico relacionado a la prueba indica valores bajos del estadístico, se observa el valor de significancia para tomar decisión, si el valor de significancia es superior a 0.05 se acepta la hipótesis nula que infiere la normalidad del comportamiento de los datos; de lo contrario, se rechazaría dicha hipótesis.

Los valores de significancia en cada uno de los casos son inferiores a 0.05 por lo que se infiere que los datos no presentan una distribución normal o paramétrica. Las dos variables deberán utilizar el estadígrafo de r de Spearman para determinar la correlación entre las variables en la versión de datos ordinal.

Prueba de hipótesis.

La hipótesis general de la que se parte es la siguiente 1:

$H_a: \rho > 0$: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Educación, Lima en el año 2014.

$H_0: \rho = 0$: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Educación, Lima en el año 2014.

El valor de coeficiente de correlación r de Spearman determina una relación lineal entre las variables ordinales o nominales indican si esta relación es estadísticamente significativa.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Donde:

D_i : Diferencia entre el i-ésimo par de rangos = $R(X_i) - R(Y_i)$

$R(X_i)$: es el rango del i-ésimo dato X

$R(Y_i)$: es el rango del i-ésimo dato Y

N: es el número de parejas de rangos

El valor r_s de spearman es $r_s = 0.766$

Prueba de hipótesis:

Para ello, se aplica la prueba de hipótesis de parámetro ρ (rho).

Como en toda prueba de hipótesis, la hipótesis nula H_0 establece que no existe una relación; es decir, que el coeficiente de correlación ρ es igual a 0. Mientras que la hipótesis alterna H_a propone que sí existe una relación significativa, por lo que ρ debe ser diferente a 0.

$H_0: \rho = 0$ $H_a: \rho \neq 0$

Tabla 4. Correlaciones de la hipótesis general.

			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,766**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Se puede observar una alta correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,766. Para la contrastación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna H_a .

Se concluye en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, que sí existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Educación, Lima en el año 2014.

Discusión.

El presente trabajo permitió demostrar la existencia de correlación entre las variables que se desprenden del análisis de los resultados, que reflejan que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Del mismo modo, aplicando el estadístico no paramétrico “ r_s ” de Spearman y la prueba de hipótesis de parámetro rho arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación, ya que las variables son de tipo ordinal y nominal.

Asimismo, el estadístico “ r_s ” de Spearman en la prueba de hipótesis general es igual a 0.766 y el p valor o significancia bilateral =0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significación habiéndose probado y aceptado la hipótesis general.

Asimismo, el estadístico “ r_s ” de Spearman en la prueba de hipótesis específica H_1 es igual a 0.623 y el p valor o significancia bilateral =0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significación habiéndose probado y aceptado la hipótesis específica H_1 . Estos resultados son consistentes con los obtenidos por (Ascurras & Mesías, 2018).

Asimismo el estadístico “ r_s ” de Spearman en la prueba de hipótesis específica H_2 es igual a 0.657 y el p valor o significancia bilateral = 0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significación habiéndose probado y aceptado las hipótesis específica H_2 , Estos resultados coinciden con Hernández (2016), donde se determinó la

existencia de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo.

Asimismo, el estadístico “ r_s ” de Spearman en la prueba de hipótesis específica H_3 es igual a 0.624 y el p valor o significancia bilateral = 0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significación, habiéndose probado y aceptado la hipótesis específica H_4 , coincidiendo los resultados con Jarufe (2017), donde demuestra que la variabilidad en la satisfacción laboral influye en la variabilidad del compromiso organizacional.

Asimismo, el estadístico “ r_s ” de Spearman en la prueba de hipótesis específica H_4 es igual a 0.658 y el p valor o significancia bilateral = 0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significación, habiéndose probado y aceptado la hipótesis específica H_2 , resultados consistente con los de Espitia (2016).

Asimismo, el estadístico “ r_s ” de Spearman en la prueba de hipótesis específica H_5 es igual a 0.656 y el p valor o significancia bilateral = 0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula para cualquier nivel de significación, habiéndose probado y aceptado la hipótesis específica H_2 .

CONCLUSIONES.

A partir del presente estudio, se concluye que se observa una alta correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,766. Para la contrastación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente ,se acepta la hipótesis alterna H_a .

Se aprecia una buena correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0.623, para la constatación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente, se acepta la H_1 .

Existe una elevada correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0.657. Para la contrastación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.00 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente, se acepta la H_2 .

Se aprecia una buena correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0.624, para la constatación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente, se acepta la H_3 .

Se observa una buena correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0.658. Para la contrastación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.00 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente, se acepta la H_4 .

Se demuestra la existencia de correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0.656. Para la contrastación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0.00 que es menor que 0.05, por lo que se niega la hipótesis nula, y por consiguiente, se acepta la H_5 .

Se puede afirmar, a partir de estos análisis, que las hipótesis generales y específicas se han confirmado y que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Educación, Lima en el año 2014.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Acurras, E., & Mesías, L. (2018). Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, San Borja.

2. Ecurra Estrada, C. I., Ahumada Abanto, C. A., Moreno Mantilla, B. W., Romero Zuloeta, R. del C., & Juarez Martinez, J. M. (2017). Cultura organizacional y nivel de satisfacción académica, en los estudiantes de la e.p. de matemática aplicada. UNJFSC, 2016 - I. *Big Bang Faustiniiano*, 6(4), 1-6.
3. Espitia, E. C. (2016). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 94-107.
4. Hernández, Z. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán.
5. Jarufe. (2017). Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: estudio para cecinas fanda (Tesis de grado), Universidad de Concepción.
6. Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación*. Perú: Universidad Manuel Gonzaga.,
7. Zubizarreta, A. (2001). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Editorial Lumen.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Calderón. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.
2. De la Torre, L., & Afan, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola.
3. Fernández Valdés, M. D., & Núñez Paula, I. A. (2007). Metodología para el estudio de las necesidades de información, conocimiento y aprendizaje en las bibliotecas y centros de documentación de salud. *Acimed*, 15(3). 1-14.

4. González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 2(1), 62-67.
5. Ollarves Levison, Y. (2006). Cultura Organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior. *Investigación y Postgrado*, 21(1), 125-151.
6. Vila, S. Á., & Faura, M. P. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201-226.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Oscar Corimayhua Luque.** Licenciado en Educación. Asistente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail: ocorimayhua@une.edu.ec
2. **Marcelino Urbina Olortegui.** Abogado. Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
3. **Elizabeth Gladys Garro Palomino.** Maestro en Ciencias de la Educación en Docencia Universitaria. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
4. **Anita Luz Chacón Ayala.** Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

RECIBIDO: 12 de septiembre del 2021.

APROBADO: 14 de diciembre del 2021.