



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Negocios Internacionales

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION EN LA SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL 03, TRUJILLO - 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Franciné Pamela Ibañez Pulido

Asesor:

Dr. José Luis Soriano Colchado

Código ORCID: 0000-0001-9000-0570

Trujillo - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	VICTORIA HAYDEE VEJARANO GARCIA
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	MARIA GRACIELA ZURITA GUERRERO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	JOSE LUIS SORIANO COLCHADO
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 of 61 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3206126501




18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report


- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)
- ▶ Submitted works

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 1%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
58 suspect characters on 2 pages
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por ser mi guía y por ser el que siempre escucha mis oraciones, por brindarme fortaleza para vencer los obstáculos que se me haya presentado.

A mis padres por ser siempre mi apoyo incondicional y constante en mi vida personal y profesional, por sus palabras de aliento y motivación que ayudaron a superar todas las adversidades, por ser los pilares fundamentales en mi vida. Por inculcarme valores que hicieron de mí una mejor persona lo cual aplicare en mi etapa profesional.

A mis hermanos, por ser mi motivo de superación para poder ser su orgullo y su ejemplo para seguir en cada paso que logren dar.

A mis abuelos que desde niña cuidaron de mí y me brindaron todo su amor y confianza para poder lograr mi meta, por las grandes enseñanzas que siempre llevo en mí.

A mi abuelita María que desde el cielo me observa y me ayuda a lograr esta meta, las promesas se cumplen y lo que tanto anhelaba de todos sus nietos lo estoy haciendo para que desde el cielo se sienta orgullosa de mí.

A mi familia, amistades, por ser parte de mi proceso universitario, por ser parte de mi lucha constante, por pasar noches de desvelos junto a mí, por sus palabras de un real aliento que hicieron que jamás me rinda.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por ser mi guía en mis momentos difíciles y por brindarme la fe para poder lograr mis objetivos, gracias a ti mi Dios lograre todo lo que anhelo, con tu ayuda y con la sabiduría que me brindas saldré adelante en cada proyecto que se me presente.

A mi madre gracias por motivarme a diario, por ser parte de todo mi esfuerzo y lucha constante, por ser mi inspiración y motivación para alcanzar mis metas. Por jamás dejarme sola, por escucharme, gracias a ti estoy logrando una hermosa etapa de mi vida. Gracias por siempre brindarme la confianza necesaria para poder alcanzar lo que tanto anhele.

A mi padre gracias por apoyarme, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me hicieron fuerte y me guiaron durante toda esta etapa. Por inculcarme al trabajo, por compartir tus experiencias y conocimientos. Me formaste con reglas, el cual estoy muy agradecida ya que ellos hicieron de mi lo que estoy logrando ahora.

A mis hermanos, unos de los motores principales de mi vida, gracias por siempre darme las fuerzas para seguir adelante.

A mi familia y amigos, gracias por siempre alentarme, por ayudarme a no rendirme por ser un apoyo incondicional en mi carrera profesional.

Gracias a mis profesores, quienes han sido un gran apoyo en mi formación académica y gracias a mi Universidad por permitirme convertir en una profesional.

Índice de Contenidos

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
INDICE DE CONTENIDOS.....	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Realidad problemática	9
1.2 Antecedentes.....	12
1.2.1. Antecedentes Internacionales	12
1.2.2. Antecedentes Nacionales	14
1.2.3. Antecedentes Locales	15
1.3 Marco teórico.....	16
1.3.1. Cultura Organizacional	16
1.3.2. Satisfacción laboral.....	19
1.4 Formulación del problema.....	21
1.4.1. Problema General	21
1.4.2. Problemas Específicos	21
1.5 Objetivos.....	23
1.5.1. Objetivo General.....	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23
1.6 Hipótesis	23
1.6.1. Hipótesis General.....	23
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	24
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Problemas identificados	12
Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos de las variables: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	28
Tabla 3: Pruebas de normalidad Shapiro - Wilk de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024	28
Tabla 4: Niveles de la Cultura Organizacional.....	29
Tabla 5: Niveles de las Dimensiones de la Cultura Organizacional	29
Tabla 6: Niveles de la Satisfacción Laboral	30
Tabla 7: Dimensiones de la Satisfacción Laboral	31
Tabla 8: Relación entre la cultura organizacional y la Satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024	32
Tabla 9: Relación entre la cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.....	33
Tabla 10: Relación entre la cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.....	34
Tabla 11: Relación entre la cultura organizacional y la dimensión reconocimientos en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.....	35
Tabla 12: Relación entre la cultura organizacional y la dimensión oportunidades de desarrollo en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.....	36
Tabla 13: Relación entre la cultura organizacional y la dimensión vida personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.....	37

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo primordial determinar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. El enfoque es cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la entidad; también se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 items. Los resultados arrojaron que, en la cultura organizacional, el 52.5% de los trabajadores indicaron que se encuentra en un nivel regular, el 37.5% indicaron un nivel malo y el 10.0% de los trabajadores señalaron un nivel alto, mientras que en la satisfacción laboral; el 62.5% de los trabajadores indicaron un nivel regular, el 25.0% un nivel bajo y el 12.5% de los trabajadores indicaron un nivel alto. En conclusión, se tiene que la cultura organizacional tiene una relación fuerte con la satisfacción laboral, según el resultado del nivel de correlación Rho de Spearman (0.984).

Palabras Claves: *Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La globalización ha influido en las empresas de todo el mundo, lo que ha provocado una rivalidad continua. Fomentar una cultura corporativa sólida y transparente es esencial, ya que inspira a las personas a alcanzar la excelencia. La cultura corporativa ha evolucionado como una herramienta de gestión vital para lograr los éxitos organizacionales, ya que promueve la conexión, el compromiso y la motivación entre los trabajadores.

De acuerdo al análisis realizado por Vesga et al. (2020) manifiesta que a nivel mundial, varias organizaciones enfrentan una considerable oposición al cambio debido a culturas corporativas rígidas que priorizan la preservación del status quo. Esta limitación obstruye la flexibilidad para responder a circunstancias cambiantes, avances técnicos o demandas del mercado.

El objetivo de una cultura organizacional es crear en los trabajadores la creencia de que son esenciales para la empresa, que funciona como su segundo hogar. De esta manera, los empleados cultivan y aumentan el sentimiento de pertenencia. Se establece una entidad y/o estructura única.

En lo que respecta a Saavedra, J., & Delgado, J. (2020) en su artículo indican que la satisfacción laboral es la respuesta emocional de una persona en su ámbito y circunstancias profesionales, evidenciada en su competitividad, habilidad laboral y beneficio organizacional. Un fin de incrementar el estímulo de los empleados es fundamental ofrecer incentivos como acuerdos laborales ventajosos, premios o

reconocimientos, oportunidades en avance profesional o educativo y remuneraciones competitivas, entre otros.

La satisfacción laboral es la respuesta emocional de un individuo ante su ambiente o circunstancias profesionales, evidenciada en su competitividad, habilidad laboral y beneficio organizacional. A fin de aumentar el estímulo en los empleados es fundamental ofrecer incentivos como parte de las condiciones laborales atractivas, premios o reconocimientos, oportunidades en ascensos profesionales o académicos y remuneraciones competitivas, entre otros.

En el Perú según la publicación realizada por Velaochaga y Rake (2019) en la cual se buscó evaluar la cultura empresarial en el país a través de una encuesta a 355 empresarios. Los resultados revelaron que los criterios usuales son principales marcadores de la cultura institucional, seguidos de las creencias y los comportamientos. Los encuestados reconocieron la devoción como la característica más importante, lo que indica que su cultura es congruente con la visión y los objetivos de sus negocios.

Al respecto Tocas (2023) menciona que existen factores fundamentales que afectan la satisfacción laboral en Perú: en primer lugar, las condiciones de trabajo deficientes caracterizadas por entornos insalubres, comunicación interna deficiente, liderazgo ineficaz y reconocimiento inadecuado de los logros; en segundo lugar, la remuneración y los beneficios insuficientes, ya que numerosos empleados perciben sus salarios como desproporcionados en relación con sus esfuerzos y responsabilidades, lo que genera desmotivación y menor satisfacción; en tercer lugar, la falta de oportunidades de desarrollo profesional. En el contexto peruano, las oportunidades de crecimiento profesional dentro de las organizaciones son limitadas. Los empleados ven una deficiencia en las perspectivas de progresión profesional o desarrollo de habilidades

debido a las iniciativas de capacitación inadecuadas. Además, la desigualdad de género y la discriminación exacerbaban el descontento laboral, afectando especialmente a las mujeres y las minorías en lo que respecta a las oportunidades y el trato en el lugar de trabajo.

En cuanto a la entidad de estudio, la cultura organizacional está formada por valores, creencias, convenciones y prácticas que moldean el comportamiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local 03 (en adelante, UGEL 03), esta cultura es vital para el lugar de trabajo y moldea las opiniones de los empleados sobre sus deberes. Los desafíos a menudo surgen de principios organizacionales poco claros, comunicación inadecuada entre los diferentes niveles y una deficiencia en el liderazgo inclusivo, lo que conduce a un ambiente de trabajo deficiente.

La insatisfacción en la UGEL 03 puede conducir a una mayor rotación de personal, menor desempeño, menor motivación y conflicto interpersonal. Estos problemas afectan sustancialmente la calidad de los servicios educativos proporcionados a la comunidad. A pesar de los intentos de mejorar la gestión interna, la disparidad entre la cultura corporativa y la felicidad de los empleados persiste como un problema sustancial.

Las causas identificadas incluyen la resistencia de los empleados al cambio, medidas inadecuadas para fomentar la cohesión corporativa e incentivos insuficientes para la progresión profesional. Las consecuencias incluyen un ambiente de trabajo perjudicial, menor productividad y percepciones negativas de los empleados sobre sus roles. Es por ello que los problemas más frecuentes que presenta la institución son, retrasos en la atención al cliente (35%), falta de claridad en los procedimientos (25%), insuficiente actitud del personal (20%), los trámites administrativos son erróneos (15%) y cuestiones accesorias en infraestructura, accesibilidad, etc. (5%).

Tabla 1

Problemas identificados

Reclamos	Cantidad	%
Retrasos en la atención al cliente	48	35%
Falta de claridad en los procedimientos	34	25%
Insuficiente actitud del personal	27	20%
Trámites administrativos erróneos	20	15%
Cuestiones accesorias en infraestructura, accesibilidad, etc.	7	5%
Total	136	100%

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a los problemas identificados estos generan controversias con la visión, misión y valores de la institución, puesto que hacen ver que el mensaje de Cultura Organizacional en la entidad no es claro y ocasionando conflictos en el desempeño en las actividades de los empleados de la UGEL 03, lo cual requieren un examen y mejora de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la UGEL 03, con el objetivo de cultivar un ambiente de trabajo de apoyo y eficaz que coincida con los objetivos educativos.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Santamaría (2020) en su tesis titulada: *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”*, contó como objetivo determinar si el entorno organizacional a través de las dimensiones especificadas

influyó en el desempeño laboral de Datapro S.A. a lo largo del período definido. Esta investigación, categorizada como cuantitativa-cualitativa de métodos mixtos, utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, caracterizado con atributos descriptivos, explicativos y correlacionales. Los datos estadísticos dilucidaron el impacto del entorno organizacional y sus elementos en el desempeño laboral de Datapro S.A.

Mejía y Morales (2023) en su artículo titulado: *“Análisis de la incidencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del personal operativo de una industria gráfica ubicada en la ciudad de Quito – Ecuador”* sostuvieron como objetivo examinar la influencia de la cultura organizacional de una empresa de diseño gráfico de Quito sobre la satisfacción laboral de su personal operativo. El marco metodológico indica que el estudio es correlacional y no experimental, el estudio deduce que la cultura organizacional no tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos en la empresa gráfica. Es recomendable formular una estrategia para abordar y mejorar las inconsistencias encontradas en cualquiera de las dos variables evaluadas.

Según Zambrano et al. (2024) en su trabajo de investigación titulada: *“Cultura Organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos”* obtuvieron como objetivo el estudio de la correlación entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos. Los hallazgos revelaron un puntaje confiable para la cultura organizacional (0.1910), considerada indeseable, mientras que la gestión del conocimiento tuvo un puntaje de 0.529, categorizada como de mala confiabilidad. El análisis de correlación de Pearson mostró una correlación mediana de 0.478, lo que indica una asociación directa entre las dos variables y, por lo tanto, respalda la hipótesis planteada.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Pinedo (2019) en su tesis titulada: “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones estatales del distrito de Morales - Tarapoto, 2018*” buscó determinar si existe una asociación significativa entre la cultura organizacional y la felicidad laboral en docentes de escuelas públicas del distrito de Morales en el año 2018. Se utilizó una técnica descriptiva correlacional no experimental, demostrando una conexión cercana y muy notable entre la cultura de la empresa y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación es $r = 0.410$, con un nivel de significancia de $p < 0.01$.

Nina (2022) en su trabajo de investigación titulada: “*Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Distrito Fiscal de Puno, periodo 2016-2017*” indagaron sobre la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito Fiscal de Puno durante los años 2016 al 2017. La investigación utilizó una metodología cuantitativa caracterizada por un diseño descriptivo correlacional y un enfoque transversal no experimental. Los resultados demostraron una conexión directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre el personal administrativo (correlación de Pearson = 0.884), con una asociación estadísticamente significativa ($p = 0.000$), lo que indica una fuerte relación entre las variables, significativa al nivel 0.01. Así, una fuerte cultura corporativa mejora la satisfacción laboral entre el personal administrativo.

Reyes (2023) en su trabajo de investigación titulada: “*Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una municipalidad provincial, Ancash - 2023*” propuso determinar la relación entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial de Ancash - 2023. La investigación utilizó un diseño

fundacional descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, la encuesta sirvió como técnica y el cuestionario como instrumento. Estos hallazgos revelaron que la satisfacción laboral alcanzó un nivel moderado de 56.94%, mientras que la cultura organizacional demostró un nivel moderado de 62.50%. La evaluación de la satisfacción laboral sobre la cultura empresarial indica un puntaje significativo de 0.610, por encima del criterio de 0.05. Esto significa una falta de asociación sustancial. Se concluye que no existe un vínculo significativo entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la entidad Ancashina.

1.2.3. Antecedentes Locales

Para Mendez (2024) en su investigación denominada “*Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de COMPURED S.A.C, Trujillo, 2024*” buscó determinar la asociación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de COMPURED S.A. La investigación utilizó un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Los hallazgos indican que la rho de Spearman demostró una conexión positivamente directa y moderada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de $p = 0.014$, que se encuentra por debajo del 5% ($p < 0,05$), y con un coeficiente de correlación de Spearman (0.443). La encuesta reveló que el 42.1% reconoció una cultura organizacional deficiente, lo que impacta negativamente en la satisfacción laboral de los empleados. El índice en la satisfacción de empleados fue un 42.1%, lo que significa una evaluación inadecuada.

De acuerdo a Sánchez (2023), en su investigación “*Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en un Municipio Provincial de La Libertad, Año 2022*”, buscó determinar la correlación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en un

Municipio Provincial de La Libertad. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, diseño transversal y análisis correlacional. Los resultados revelaron que el 45% de los servidores percibe la cultura de la organización como insuficiente, el 39% la considera mala o inexistente y solo el 14% la evalúa como excelente o muy buena. En cuanto a la satisfacción de los empleados, el 45% la ve como regular, el 33% la considera mala o inexistente, mientras que solo el 22% la evalúa como excelente o superior. En conclusión, se insta a la administración a implementar una estrategia integral de desarrollo del personal, reconociendo que sus efectos se manifestarán en una mejor atención y servicios para la comunidad.

Según De la Rosa (2022) en su estudio titulado “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de tres establecimientos de salud de una Microred de Trujillo*”, se propuso determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de tres establecimientos de salud de nivel I-2 de la Microred de Trujillo. Estos hallazgos evidenciaron una correlación significativa entre la cultura organizacional y la felicidad laboral, con un coeficiente de compensación de 0.775, lo que indica una fuerte asociación positiva. Un resultado similar se observó al analizar cada dimensión de las variables, lo que resultó en un coeficiente de correlación promedio de 0.817, lo que demuestra un vínculo sustancial entre las dos variables.

1.3. Marco teórico

1.3.1. Cultura Organizacional

Según estudios basados en la Teoría de la Cultura Organizacional de Geertz y Pacanowsky, autores como Yopan et al. (2020) afirman que la cultura organizacional no es solo una característica de una organización, sino su naturaleza fundamental. La cultura está intrínsecamente vinculada a la identidad de la organización y se presenta en acciones

y conversaciones diarias de los integrantes. Este método interpretativo facilita el examen de cómo los significados colectivos influyen en el comportamiento organizacional y cómo las narrativas y los símbolos aumentan la cohesión y la eficacia de la organización. Además Suárez et al. (2020) sostienen que la cultura organizacional se expresa a través de símbolos, rituales, narrativas y lenguajes propios de cada organización. Estos atributos permiten a los miembros de la organización comprender e interpretar su entorno de trabajo, fomentando la cohesión y el entendimiento mutuo, desde esa perspectiva la cultura organizacional no solo se observa como un fenómeno interno, sino como una red de significados creada y sostenida por las interacciones entre sus miembros. (Rincón y Aldana, 2021).

En otro contexto, la cultura organizacional es considerada un determinante crucial de la satisfacción laboral, es por ello que se caracterizan como la amalgama de valores, creencias, estándares y comportamientos adoptados colectivamente dentro de una organización. Estas características afectan y determinan el comportamiento de los empleados, influyendo en sus interacciones con colegas y clientes. La cultura organizacional influye en las relaciones internas y dicta la calidad del servicio y el desempeño laboral. (Vargas y Flores, 2019).

Dimensiones de la Cultura Organizacional

Se han identificado las siguientes dimensiones de la cultura organizacional, Responsabilidad, Actitud de servicio, Comunicación, Trabajo en equipo y Protección al medio ambiente. (Vargas y Flores, 2019).

Dimensión Responsabilidad, de acuerdo con Pedraja et al. (2020) señala que es el grado en que los miembros institucionales reconocen y cumplen con sus obligaciones y compromisos. Una cultura organizacional exitosa promueve la responsabilidad individual

y colectiva, asegurando que cada miembro esté comprometido con los objetivos y valores de la universidad. El sentido de responsabilidad es esencial para mantener estándares de alta calidad y fomentar un lugar de trabajo ético y eficiente.

Dimensión Actitud de servicio, según Favila et al. (2022) analizan la preparación y el comportamiento de los empleados en cumplir las necesidades y demandas del cliente. Esta actitud demuestra un compromiso inquebrantable con el servicio al cliente, destacando la empatía, la cortesía y la eficiencia en todas las interacciones. Una cultura corporativa que promueve una fuerte orientación al servicio cultiva un lugar de trabajo favorable, en el que los colaboradores se sienten motivados e implicados con la excelencia en el servicio.

Con respecto a la Dimensión Comunicación, tenemos a Reyes (2021) caracteriza que la comunicación como una predisposición cultural que afecta negativamente a la gestión de los recursos humanos. Destaca que la comunicación, la gestión y las relaciones humanas son componentes vitales de la eficacia corporativa. Por tanto, mejorar la comunicación es crucial para fortalecer la cultura corporativa y avanzar en la sostenibilidad empresarial.

Dimensión Trabajo en equipo, Navarrete et al. (2023) lo definen como un método para lograr un objetivo común mediante la cooperación de personas con objetivos similares. Esta colaboración cultiva ideas y procesos diversos, lo que mejora la formulación de estrategias efectivas y se considera uno de los enfoques más avalados para alcanzar metas de manera efectiva.

Dimensión Protección al medio ambiente, conforme a Carro et al. (2019) señalan que es la incorporación de prácticas sustentables en la misión, visión y valores de una organización, mediante el uso de tecnologías limpias, la mejora de los procesos

productivos y la participación en políticas públicas ambientales. Además, se enfatiza la necesidad de transparencia en la información y el apego a los principios científicos para el desarrollo sustentable. Estas iniciativas ejemplifican una cultura organizacional que prioriza y fomenta la sustentabilidad como un aspecto esencial de su identidad institucional.

1.3.2. Satisfacción laboral

En cuanto a la variable satisfacción laboral se desarrolla en base a la teoría de las necesidades de Maslow, así tenemos a Gutiérrez et al. (2022) que investigan la influencia de los diferentes requisitos en la motivación de los empleados en muchos niveles organizacionales. Esto permite a las empresas desarrollar programas de incentivos eficaces que satisfagan las necesidades del colaborador, mejorando así la producción y bienestar en el empleo. En el mismo contexto Angulo (2023) sostiene que esta teoría ayuda a las personas a identificar y satisfacer sus necesidades esenciales, como la alimentación y la seguridad, lo que les permite centrarse en las necesidades de orden superior, como la pertenencia, la autoestima y la autorrealización. Además, varias empresas han utilizado este concepto en sus estrategias de marketing y gestión de recursos humanos para alinear las necesidades individuales según los fines perseguidos por la organización, cultivando así un ambiente laboral positivo y mejorando la participación y el compromiso de los empleados. En tanto Cabanilla, Cando y Valencia (2022) afirman que la satisfacción laboral depende del grado en que se satisfacen las exigencias del lugar de trabajo. Cuando los empleados perciben que sus expectativas están satisfechas, son más propensos a experimentar una mayor satisfacción laboral, lo que potencialmente se traduce en una mejora de la productividad del capital humano.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Cabanilla, Cando y Valencia (2022) la satisfacción laboral cuenta con cinco dimensiones, condiciones laborales, relaciones interpersonales, reconocimientos, oportunidades de desarrollo y vida personal.

Dimensión condiciones laborales de acuerdo a Calonge et al. (2024) afirman que se relaciona con la evaluación integral que hacen los empleados de su entorno laboral, lo que puede influir directamente en su satisfacción laboral. Se espera que las condiciones de trabajo ideales fomenten un entorno corporativo positivo, mejorando así la felicidad de los empleados y aumentando el rendimiento.

Dimensión relaciones interpersonales según Naranjo (2019) lo define como las interacciones y conexiones que se forman entre las personas dentro del lugar de trabajo. Estas interacciones son cruciales para el cultivo de habilidades sociales, que posteriormente ejercen un efecto considerable en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Dimensión reconocimientos respecto con Salazar et al. (2021) analizan los incentivos y reconocimientos que brinda la corporación a su personal por su desempeño y aportes para alcanzar las metas organizacionales, estos pueden ser económicos, sociales o psicológicos, y la impresión de justicia del empleado impacta significativamente en su felicidad laboral.

Dimensión oportunidades de desarrollo de acuerdo con Chiang, Escalona & Rivera (2024) examinan las oportunidades de avance y desarrollo a las que tienen acceso los individuos en sus ámbitos profesionales y personales. Estas posibilidades están estrechamente relacionadas con la percepción que tiene el empleado sobre sus

perspectivas de progresión profesional, desarrollo de habilidades y logro de objetivos dentro de la organización.

Dimensión Vida personal Ramírez, Orozco y Garzón (2020) analizan la autoevaluación de los individuos a lo largo de su vida, incluyendo factores como la carrera, las relaciones, la familia y las metas personales. Los estudios demuestran que la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la evaluación que el empleado hace de su vida y su perspectiva general de la existencia. Una vida personal plena mejora sustancialmente el bienestar subjetivo, aumentando así la satisfacción laboral.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?

- ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?

- ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?

- ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?

- ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- Existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- . Existe relación entre la cultura organizacional y los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.
- Existe relación entre la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024..
- Existe relación entre la cultura organizacional y la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Enfoque

El estudio de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que sirve para recopilar, analizar y evaluar datos numéricos para identificar patrones, correlaciones y tendencias. De acuerdo con Villalobos (2019) este método implica la recopilación y el examen de datos numéricos, lo que facilita la medición de variables y la identificación de patrones o relaciones entre ellas. Este método busca la imparcialidad y la capacidad de generalizar los hallazgos a grupos más grandes.

Nivel

En tanto, el estudio también contó con un nivel correlacional, ya que sirve como un instrumento esencial para examinar correlaciones y formular hipótesis en contextos de investigación cuando la manipulación directa de variables es inviable o poco ética. Esto concuerda con Guillén et al. (2020) afirman que los análisis de correlación evalúan el nivel de correlacionalidad entre variables midiendo y caracterizando primero cada variable, y luego cuantificando y evaluando su interacción. El principal objetivo del estudio correlacional es comprender el comportamiento de un concepto o variable examinando el comportamiento de las variables asociadas.

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental - transversal, ya es beneficioso para investigar los fenómenos en su entorno natural, sin modificar ni regular los factores relacionados. Frías y Pascual (2022) indican que cuando no hay una intervención activa (manipulación) de la variable independiente (metodología no experimental) por parte del investigador, sino que se trata de un rasgo o exposición a una condición que el sujeto ya tiene (sin manipulación) y que es seleccionada por el investigador como objetivo del

estudio, entonces la variable independiente se conoce como variable predictora y la variable medida como variable vaticinada.

Población y Muestra

La población fue de 40 colaboradores del área de trámite documentario y mesa de partes, por ende este estudio no cuenta con una muestra, es por ello, que se trabajará con toda la población. Para Chipana (2023) la población comprende todas las unidades de estudio que poseen los atributos requeridos, que pueden abarcar individuos, objetos, organizaciones, eventos o fenómenos relevantes para la investigación. Por el contrario, la muestra representa un subconjunto de la población o universo investigado, que refleja las características de la totalidad, facilitando así la extrapolación de los hallazgos.

Criterios de Inclusion

Personal que cuente con más de tres meses en el área de trámite documentario y mesa de partes.

Criterios de Exclusión

Personal que cuente con menos de tres meses en el área de trámite documentario y mesa de partes.

Instrumento y Técnica

En este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario y como técnica, una encuesta. El investigador debe proporcionar una descripción detallada de la metodología y el equipo usado para recolectar datos. Los instrumentos utilizados deben ser confiables y verificados, lo que requiere meticulosidad y compromiso. Las metodologías utilizadas incluyen encuestas, entrevistas y observaciones. (Ruiz y Valenzuela, 2022).

El estudio se realizó a través de un cuestionario la cual incluye 20 preguntas para la variable cultura organizacional y satisfacción laboral, que cuenta con las alternativas de acuerdo a la escala de Likert: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre y 5. Siempre. Luego de ellos estas se evaluarán a través de los niveles: Malo (20 - 46 pts.), Regular (47 - 73 pts.) y Bueno (74 - 100 pts.).

Validez y Confiabilidad

Los instrumentos de estudio fueron validados por tres especialistas con grado de maestría y doctorado reconocidos por la SUNEDU, cuya experiencia brindará los criterios para evaluar la validez del instrumento y confirmar su precisión en la medición de las características especificadas. De igual forma, la utilización del índice Alfa de Cronbach fue fundamental para evaluar la confiabilidad del instrumento de investigación. Según Montero et al. (2024) destacan la importancia del alfa de Cronbach como un estadístico crucial para evaluar la consistencia interna de los instrumentos de medida en la investigación científica. Este coeficiente evalúa la consistencia interna de un conjunto de ítems, verificando que los instrumentos midan efectivamente el constructo deseado. Un valor superior a 0,700 indica que el instrumento se considera confiable.

Procedimiento de análisis de datos

En cuanto al proceso de recolección de datos esta investigación se identificó primero el problema principal, se definió el problema, se alcanzaron los objetivos y se formuló la hipótesis. En la parte metodológica se utilizó para evaluar el enlace de las variables cuantitativamente importantes primarias y la variable secundaria, con el objetivo de identificar una correlación y efecto entre ellas. Así mismo para aclarar y fundamentar las relaciones existentes, evaluando así la solidez de la relación entre las

variables mediante un diseño transversal, ya que se realizó en un momento específico en el tiempo.

El tratamiento de datos se llevó a cabo en el programa SPSS 27 para fines analíticos y con Microsoft Excel 2019 para procesar la información recolectada. Los análisis descriptivos se realizaron mediante tablas de frecuencias, mientras que el análisis inferencial se aplicó para evaluar las hipótesis planteadas, siendo necesario un nivel de significación estadística menor al 5% ($p < 0,05$). La prueba de normalidad que se aplicó fue el estadístico de Kolmogorov.

El análisis, la modificación y la evaluación de datos para revelar tendencias y patrones que proporcionen información sustancial, mejoren la eficiencia y faciliten la toma de decisiones. (Sánchez & Murillo, 2021).

Ética

En cuanto a la Ética la investigación debe ceñirse a los lineamientos especificados por el asesor y a las normas establecidas por la Universidad Privada del Norte, asegurando un análisis exhaustivo de todos los temas pertinentes. Además, es esencial reconocer que la ética es vital para la realización de la investigación, tal como lo exigen las normas y estándares legales.

En consecuencia, se prohíbe toda forma de plagio en los trabajos académicos y se deben salvaguardar las metodologías y estrategias utilizadas por otros académicos.

En consecuencia, al discutir las ideas, procedimientos o materiales fundamentales utilizados en el estudio, es crucial dar crédito a los autores para mantener la autenticidad, particularmente en lo que respecta a las perspectivas y principios, ya que esto es fundamental para el apego a investigaciones previas. El acatamiento de las normas APA séptima edición es obligatorio y he citado todas las fuentes de acuerdo con las normas de la universidad.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis de Fiabilidad

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos de las variables: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cultura Organizacional	0.958	20
Satisfacción Laboral	0.979	20

Nota: Alfa de Cronbach de las variables de estudio

Así, en la tabla 2, los resultados revelaron que la confiabilidad de la variable de cultura organizacional llegó a 0.958, mientras que la confiabilidad de la variable de satisfacción laboral registró un valor de 0.979, lo que corrobora que la confiabilidad de ambas variables se encuentra en un nivel óptimo.

Tabla 3

Pruebas de normalidad Shapiro - Wilk de la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024

Shapiro-Wilk			
VARIABLES	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 1: Cultura Organizacional	0.929	40	0.015
VARIABLE 2: Satisfaccion Laboral	0.942	40	0.042

Nota: Aplicación de prueba de normalidad en la Cultura Organizacional y Satisfaccion Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024

La Tabla 3 señala que la prueba de Shapiro-Wilk para muestras inferiores a 50 ($n < 50$) examina la normalidad de los datos de las variables en análisis. En este, se evidencia que los niveles de importancia para la variable cultura organizacional y satisfacción laboral son inferiores al 5% ($p < 0.05$), lo que indica que la distribución de los datos es inconsistente. Finalmente, se evidencia que los datos se distribuyen de forma inusual; por lo tanto, se requiere efectuar una solicitud.

Análisis Descriptivo

Tabla 4
Niveles de la Cultura Organizacional

Niveles	Rango	N	%
Malo	(4 - 9)	15	37.5%
Regular	(10 - 15)	21	52.5%
Bueno	(16 - 20)	4	10.0%
Totales		40	100%

Nota: Esta tabla nos muestra los niveles de la Cultura Organizacional de acuerdo a los encuestas realizadas

La tabla 4, manifestó que el 37.5% de los encuestados ha señalado que la Cultura organizacional de la entidad se encuentra en un nivel Malo, en tanto el 52.5% ha indicado que los niveles se encuentran en un nivel regular y el 10.0% en un nivel Bueno.

Tabla 5
Niveles de las Dimensiones de la Cultura Organizacional

Dimensiones	Niveles	N	%
D. Responsabilidad	Malo	17.00	42.5%
	Regular	18.00	45.0%
	Bueno	5.00	12.5%
	Total	40.00	100.0%
D. Actitud de servicio	Malo	14.00	35.0%
	Regular	22.00	55.0%
	Bueno	4.00	10.0%
	Total	40.00	100.0%
D. Comunicación	Malo	14.00	35.0%
	Regular	25.00	62.5%
	Bueno	1.00	2.5%
	Total	40.00	100.0%
D. Trabajo en equipo	Malo	14.00	35.0%
	Regular	24.00	60.0%
	Bueno	2.00	5.0%
	Total	40.00	100.0%
D. Protección al medio ambiente	Malo	12.00	30.0%
	Regular	26.00	65.0%
	Bueno	2.00	5.0%
	Total	40.00	100.0%

Nota: Esta tabla muestra los niveles de las dimensiones de la Cultura Organizacional, de acuerdo a las encuestados

La tabla 5 nos señala representa los niveles de las dimensiones de la cultura organizacional de acuerdo a las encuestas, así se obtuvo que la dimensión Responsabilidad el 42.5% señalo que se encuentra en un nivel malo, en tanto el 45.0% señalo que se encuentra en un nivel Regular y el 12.5% en un nivel Bueno.

En cuanto a la dimensión Actitud de servicio, el 35.0% de los encuestados lo encontraron en nivel Malo, mientras el 55.0% en nivel Regular y el 10.0% en un nivel Bueno.

Al respecto a la dimensión de Comunicación, el 35.0% manifestó que se encuentra en un nivel Malo, el 62.5% en nivel Regular y el 2.5% en un nivel Bueno.

En tanto la dimensión Trabajo en Equipo, el 35.0% indico que se encuentra en un nivel Malo, el 60.0% en un nivel Regular y un 5.0% en un nivel Bueno.

Además, la dimensión Protección al medio ambiente, los encuestados manifestaron que el nivel es Bajo con un 30.0%, en tanto el 65.0% en un nivel Regular y el 5.0% en nivel Bueno.

Tabla 6

Niveles de la Satisfacción Laboral

Niveles	Rangos	N	%
Malo	(4 - 9)	10	25.0%
Regular	(10 - 15)	25	62.5%
Bueno	(16 - 20)	5	12.5%
Totales		40	100%

Nota: Esta tabla nos muestra los niveles de la Cultura Organizacional de acuerdo a los encuestas realizadas

La tabla 6, demuestra los niveles de la Satisfacción laboral de los encuestados en la entidad en estudio, así tenemos, que el 25.0% indica que el nivel de satisfacción laboral es Malo, en cuanto el 62.5% señalo que tienen un nivel Regular y el 12.5% manifestó que tiene un nivel Bueno. Es importante que la entidad contemple estrategias y medidas para fortalecer su cultura y entorno laboral, con el objetivo de incrementar la satisfacción de sus empleados

Tabla 7

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Dimensiones	Niveles	N	%
D. Condiciones laborales	Malo	12.00	30.0%
	Regular	24.00	60.0%
	Bueno	4.00	10.0%
	Total	40.00	100.0%
D. Relaciones interpersonales	Malo	7.00	17.5%
	Regular	27.00	67.5%
	Bueno	6.00	15.0%
	Total	40.00	100.0%
D. Reconocimientos	Malo	13.00	32.5%
	Regular	22.00	55.0%
	Bueno	5.00	12.5%
	Total	40.00	100.0%
D. Oportunidades de desarrollo	Malo	11.00	27.5%
	Regular	25.00	62.5%
	Bueno	4.00	10.0%
	Total	40.00	100.0%
D. Vida personal	Malo	11.00	27.5%
	Regular	24.00	60.0%
	Bueno	5.00	12.5%
	Total	40.00	100.0%

Nota: Esta tabla muestra los niveles de las dimensiones de la Cultura Organizacional, de acuerdo a las encuestados

Al respecto la tabla 7, demuestra los niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de acuerdo a las encuestas, estas señalan que, la dimensión Condiciones Laborales, se encuentran en nivel Malo con un 30.0%, con un 60.0% en nivel Regular y con el 10.0% en un nivel Bueno. En cuanto a la dimensión de Relaciones interpersonales el 17.5% señalo que se encuentra en nivel Malo, el 67.5% en un nivel Regular y el 15.0% en un nivel Bueno. En tanto la dimensión de Reconocimiento el 32.5% señalo que se encuentra en un nivel Malo, el 55.0% en un nivel Regular y el 12.5% en un nivel Bueno. Así también la dimensión de Oportunidades de Desarrollo los encuestados indicaron que se encuentra en nivel Malo con un 27.5%, el 62.5% manifestaron que se encuentra en un nivel Regular y el 10.0% en nivel Bueno. Además la dimensión de Vida Personal obtuvo que el 27.5% lo encuentran en un nivel malo, el 60.0% en un nivel Regular y el 12.5% en un nivel bueno.

Análisis Inferencial

Hipótesis General

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Tabla 8

Relación entre la cultura organizacional y la Satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,984**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,984**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

La tabla 8, nos muestra que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.984, indica que existe una relación muy alta positiva con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), lo que implica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con satisfacción laboral de los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Tabla 9

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,916**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,916**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

La tabla 9, representa que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.916, indica que existe una relación muy alta positiva con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), lo que implica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con la dimensión condiciones laborales de los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Hipótesis Específica 2

HO: No existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Tabla 10

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,922**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,922**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

La tabla 10, demuestra que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.922, lo cual indica que existe una relación muy alta positiva con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), lo que implica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Tabla 11

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión reconocimientos en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Reconocimientos
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,936**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Reconocimientos	Coeficiente de correlación	,936**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

La tabla 11, demuestra que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.936, lo cual indica que existe una relación muy alta positiva con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), lo que implica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con la dimensión de reconocimientos en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Tabla 12

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión oportunidades de desarrollo en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Correlaciones				
		Cultura Organizacional	Oportunidades de desarrollo	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,920**	
		N	0.000	
	Oportunidades de desarrollo	Coeficiente de correlación	40	40
		Sig. (bilateral)	,920**	1.000
		N	0.000	40

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

La tabla 12, demuestra que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.920, lo cual indica que existe una relación muy alta positiva con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), lo que implica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con la dimensión oportunidades de desarrollo en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Hipótesis Especifica 5

HO: No existe relación entre la cultura organizacional y la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Tabla 13

Relación entre la cultura organizacional y la dimensión vida personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Vida personal
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,889**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Vida personal	Coeficiente de correlación	,889**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

La tabla 13, demuestra que el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.889, lo cual indica que existe una relación positiva alta con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0.01$), lo que implica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con la dimensión vida personal en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En lo que respecta al objetivo general del estudio, Determinar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo – 2024, según los resultados en la variable cultura organizacional, se obtuvo que, el 52.5% de los participantes ha manifestado que los niveles se encuentran en un nivel Regular, mientras que el 37.5% de los encuestados ha indicado que la Cultura Organizacional de la entidad se encuentra en un nivel Malo y el 10.0% en un nivel Bueno, mientras en la variable satisfacción laboral, el 62.5% ha señalado un nivel de satisfacción laboral de Regular, mientras que el 25.0% ha señalado un nivel de satisfacción laboral de Malo y el 12.5% ha expresado un nivel de Bueno. Además, en cuanto a la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.984), lo cual indica que existe una relación directa y sumamente fuerte entre las dos variables. Estos resultados coinciden con la investigación de, De la Rosa (2022) el cual propuso determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de tres establecimientos de salud de nivel I-2 de la Microred de Trujillo, los resultados revelaron que existe una correlación fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de compensación de 0,775. Así mismo los resultados de la investigación concuerdan con los de Sánchez (2023) quien buscó determinar la correlación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en un Municipio Provincial de La Libertad, los resultados revelaron que el 45% de los servidores percibe la cultura de la organización como regular, el 39% la considera mala o inexistente y solo el 14% la evalúa como excelente o muy buena. En cuanto a la satisfacción de los

empleados, el 45% la ve como regular, el 33% la considera mala o inexistente, mientras que solo el 22% la evalúa como excelente o superior. Estos resultados se asemejan a los de Reyes (2023) que tuvo por objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial de Ancash – 2023, en cuanto a los resultados revelaron que la satisfacción laboral alcanzó un nivel moderado de 56,94%, mientras que la cultura organizacional demostró un nivel moderado de 62,50%.

Respecto al objetivo específico 1, Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo – 2024, se obtuvieron que la dimensión Condiciones Laborales, el 60.0% de los encuestados lo identificaron en nivel Regular, en un nivel Malo el 30.0% y con el 10.0% en un nivel Bueno. En cuanto al coeficiente de correlación, se obtuvo (Rho de Spearman = 0.916), lo cual indica que existe una relación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales de los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. Este resultado concuerda con la investigación realizada por Santamaría (2020) que tuvo como objetivo determinar si el entorno organizacional a través de las dimensiones especificadas influyó en el desempeño laboral de Datapro S.A. a lo largo del período definido, los resultados dilucidaron que si existe impacto entre la cultura organizacional y los elementos del desempeño laboral de Datapro S.A. De la misma forma también sintonizan con los hallazgos realizados en la investigación de Nina (2022) quien tuvo como objetivo indagar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito Fiscal de Puno durante los años 2016 al 2017, sus resultados demostraron una conexión directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral

entre el personal administrativo (correlación de Pearson = 0,884), lo que indica una fuerte relación entre las variables.

En cuanto al objetivo específico 2, Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo – 2024. Los resultados indicaron, que la dimensión Relaciones interpersonales, obtuvo un 67.5% en el nivel Regular, un 17.5% señaló que se encuentra en nivel Malo y el 15.0% en un nivel Bueno. En cuanto a la relación demuestra que el coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.922), la cual indica que la cultura organizacional tiene una relación directa y sumamente fuerte con la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo – 2024, esto resultados concuerdan con los hallazgos realizados por Zambrano et al. (2024) tuvieron como objetivo el estudio de la correlación entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos, de acuerdo al análisis de correlación de Pearson mostró una correlación mediana de 0,478, lo que indica una asociación directa entre las dos variables. Por otro lado los resultados contradicen los hallazgos realizados por Mejía y Morales (2023) cuyo objetivo fue examinar la influencia de la cultura organizacional de una empresa de diseño gráfico de Quito sobre la satisfacción laboral de su personal operativo, el cual de acuerdo a los resultados concluyeron que, la cultura organizacional no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de la empresa gráfica. Al respecto con el objetivo específico 3, Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. Según los resultados señalaron que los niveles de la dimensión de Reconocimiento se obtuvo que, el 55.0% tuvo un nivel

Regular, el 32.5% un nivel Malo y el 12.5% un nivel Bueno. En cuanto al coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.936) lo cual indica que existe una relación muy alta entre la cultura organizacional y la dimensión de reconocimientos en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. Estos resultados se asemejan a los descritos por Pinedo (2019) quien tuvo como objetivo determinar si existe una asociación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de escuelas públicas del distrito de Morales en el año 2018. Los resultados demostraron que existe una correlación directa y muy significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

AL respecto con el objetivo específico 4, Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. De acuerdo a los resultados se obtuvo que la dimensión de Oportunidades de Desarrollo se encuentra, en un nivel regular con un 62.5%, en nivel Malo con un 27.5% y el 10.0% en nivel Bueno. En tanto el coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.920), indica que existe una relación muy alta entre la cultura organizacional y la dimensión oportunidades de desarrollo en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. Estos resultados se relacionan con los de Mendez (2024) quien a través de objetivo buscó determinar la asociación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de COMPURED S.A., según los hallazgos indicaron que la rho de Spearman demostró una asociación positiva directa y moderada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, la encuesta reveló que el nivel de satisfacción de los empleados fue de 42,1%, lo que significa una evaluación inadecuada.

Con respecto al objetivo específico 5, Existe relación entre la cultura organizacional y la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. Según los resultados de las encuestas señalaron que la dimensión de Vida Personal obtuvo, un 60.0% en nivel Regular, el 27.5% en un nivel malo y el 12.5% en un nivel bueno. Además se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.889), lo cual indica que existe una relación positiva alta entre la cultura organizacional y la dimensión vida personal en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024. Estos hallazgos se asemejan a los encontrados en su estudio realizados por Sánchez (2023) quien buscó determinar la correlación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en un Municipio Provincial de La Libertad, los resultados revelaron que el 45% de los servidores percibe la cultura de la organización como regular, el 39% la considera mala y solo el 14% la evalúa como buena y en cuanto a la satisfacción de los empleados, el 45% la ve como regular, el 33% la considera mala, mientras que solo el 22% la evalúa como superior.

Las limitaciones de la investigación, se dieron problemas, tales como la demora en la obtención de respuestas de la muestra y los desafíos vinculados al uso del programa SPSS, sin embargo se procedió a la recolección de todas las respuestas deseadas a través del apoyo de fuentes y consultas especializadas.

El estudio tiene implicaciones prácticas, dado que posee el potencial de enriquecer la Cultura Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo, y potenciar la satisfacción laboral. Además, se verificaron teorías concernientes a la satisfacción laboral. Desde una perspectiva metodológica, se implementó un diseño de investigación correlacional simple, y los resultados obtenidos pueden servir como modelos para futuras investigaciones en contextos parecidos.

Conclusiones

Existe una relación fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores UGEL 03, Trujillo - 2024, con un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.984, lo cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Existe relación alta entre la cultura organizacional y la dimensión condiciones laborales de los trabajadores de la UGEL 03, Trujillo - 2024, según el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.916, lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.

De acuerdo al coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.922, indica que existe una relación muy alta entre la cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores de la UGEL 03, Trujillo - 2024, esto señala que se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Segun el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.936, indica que existe una relación muy alta entre la cultura organizacional y la dimensión de reconocimientos en los trabajadores de la UGEL 03, Trujillo - 2024, esto indica que se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Según el coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.920, señala que existe una relación muy alta entre la cultura organizacional y la dimensión oportunidades de desarrollo en los trabajadores UGEL 03, Trujillo - 2024, lo cual indica que se acepta la hipótesis alterna del estudio.

De acuerdo al coeficiente de correlación, Rho de Spearman = 0.889, lo cual indica que existe una relación alta entre la cultura organizacional y la dimensión vida personal en los trabajadores de la UGEL 03, Trujillo - 2024, lo que nos indica que se acepta la hipótesis alterna del estudio.

REFERENCIAS

- Angulo, A. (2023). *Aplicación de la Pirámide de Maslow a la actualidad*. Universidad Miguel Hernández de Elche. URI: <https://hdl.handle.net/11000/29766>
- Cabanilla, G., Cando, C. & Valencia, M. (2022). *La satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano*. Revista Universidad y Sociedad, 14 (3), 403-408. Publicación electrónica 30 de junio de 2022. Recuperado el 23 de enero de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.
- Calonge, E., Villoslada, O., Valiente, Y. & Díaz, F. (2024). *Organizational climate and job satisfaction in a local educational management unit*. Koinonía; 9(17): 39-54. <https://doi.org/10.35381/rkv8i17.3145>
- Carro, J., Sarmiento, S. & Rosano, G. (2019). *Modelo de certificación para la dimensión institucional de desarrollo sustentable*. Acta Universitaria, 29, 1-16. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2030>
- Chiang, M., Escalona, K. & Rivera, M. (2024). *Organizational commitment and job satisfaction, latent class analysis in public and private administration workers*. Ciencias Administrativas, (23), 5. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Chipana, G. (2023). *La investigación científica*. Universidad Mayor de San Andres. Primera Edición. DOI: <https://doi.org/10.53287/waan8140cx35t>

- De la Rosa, R. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de tres establecimientos de salud de una micro red en Trujillo, 2022*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102351>
- Favila, S, Rosalío, L., Figueroa, E., & Gómez, J. (2022). *Relación de la cultura organizacional con el clima laboral en una estación de servicio de la ciudad de Durango México*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2736-2749. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1684
- Frías, D. y Pascual, M. (2021). *Disseny de la investigació, anàlisi i redacció dels resultats*. *Research design, analysis and writing of results*. Universidad de Valencia, 2ª edición. DOI: [DOI 10.17605/OSF.IO/KNGTP](https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KNGTP)
- Guillén, O., Sánchez, M. y Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional: Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. Libro digital disponible en: https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Gutiérrez, J., Boada, M., Quezada, M., & Leon, M. (2022). *Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5321-5338. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3813

- Mejia, A. y Morales, D. (2023). *Análisis de la incidencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del personal operativo de una industria gráfica ubicada en la ciudad de Quito – Ecuador*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador). Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. URI: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21382>
- Mendez, V. (2024). *La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de COMPURED S.A.C, Trujillo, 2024*. (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú). Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/23334>
- Montero, E., Segura, K., Montero, O. & Montero, S. (2024). *Evaluación de la validez y fiabilidad en estudios científicos: Revisión sistemática de métodos y buenas prácticas*. Ciencia Y Educación, 365 - 387.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14207509>
- Naranjo, T. (2019). *Social skills as a critical factor in job satisfaction*. Podio, (36), 89-102. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C. & Morocho, E. (2023). *Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 1760-1776.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Nina, M. (2022). *Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Distrito Fiscal de Puno, periodo 2016-2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano. Perú). Repositorio SUNEDU. URI: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18769>

- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C. & Muñoz, C. (2020). *Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis*. Educación Universitaria, 13 (5), 3-14.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pinedo, M. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones estatales del distrito de Morales - Tarapoto, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru). Repositorio SUNEDU.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2236>
- Ramírez, A., Orozco, D. & Garzón, M. (2020). *Management of happiness, subjective welfare and labor satisfaction*. Dimensión Empresarial, 18(2), 118-138.
<https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Reyes, E. (2023). *Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una municipalidad provincial, Ancash - 2023*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio de la Universidad Cesar vallejo. URI:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/135240>
- Reyes, J. (2021). *Cultura de organização para a sustentabilidade empresarial*. Cooperativismo y Desarrollo, 9 (3), 808-830.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310340X2021000300808&script=sci_arttext
- Rincón, O. y Aldana, L. (2021). *Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica*. Signos, Investigación en Sistemas de Gestión, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>

- Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT) - Fondo Editorial, Primera edición digital. Libro electrónico disponible en <https://fondoeditorial.unat.edu.pe>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar, E., Alvarado, D. & Holguín, G. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen*. Dominio De Las Ciencias, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Sánchez, A. & Murillo, A. (2021). *Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa*. Debates Por La Historia, 9(2), 147–181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador). Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. URI: <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Sanchez, H. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad provincial de La Libertad, año 2022*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Repositorio Universidad Cesar Vallejo. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115492>

- Suárez, M., Álvarez, M. & Vásquez, M. (2020). *Organizational Culture through organizational theories: birth, growth and maturity*. Revista San Gregorio, (40), 145-156. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>
- Tocas, L. Y. (2023). *Satisfacción laboral en el contexto peruano*. Apuntes De Ciencia & Sociedad, 12(1), 128-149. <https://doi.org/10.18259/acs.2024014>
- Vargas, S. & Flores, M. (2019). *Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians*. Investigación bibliotecaria, 33 (79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Velaochaga, J. y Rake, D. (2019, 19 mayo). *La cultura organizacional en el Perú*. Gestión. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., & Gómez, M. (2020). *Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition*. Suma Psicológica, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Zamora, L. (2019). *Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos*. Educación Superior, 18(27), 96-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>
- Yopan, J., Palmero, N. & Santos, J. (2020). *Cultura organizacional: De las teorías comunicativas al enfoque organizacional complejo y perspectivas antropológicas latinoamericanas*. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, vol. 11, núm. 20, págs. 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Zambrano, M., Zambrano, V. y Zambrano, J. (2024). *Organizational culture and its impact on Knowledge management in the Governing Council of the Special Regime on Galapagos*. INNOVA Research Journal, 9(1), 89-106.
<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n1.2024.2453>

ANEXOS

ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables, Dimensiones e Indicadores				Metodología		
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024	Variable 1: Cultura Organizacional						
Problemas Especificos	Objetivos Especificos	Hipótesis Especificas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Niveles de Medición			
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024	Responsabilidad	- Cumplimiento de objetivos - Frecuencia de auditorías	1 - 4	Escalas: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre Niveles: 1. Malo 2. Regular 3. Bueno		Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Población y Muestra: 40 colaboradores Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta	
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024	Actitud de servicio	- Porcentaje de quejas resultas	5 - 8				
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y los reconocimientos de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Comunicación	- Tiempo promedio de resolución de consultas	9 -12				
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Trabajo en equipo	- Nivel de participación de los empleados en proyectos grupales	13 - 16				
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Protección al medio ambiente.	- Uso de materiales reciclados.	17 - 20				
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona en la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Existe relación entre la cultura organizacional y la vida personal de los servidores de la Unidad de en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024.	Variable 2: Satisfacción Laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Niveles de Medición			
			Condiciones laborales	- Adecuación de los equipos y herramientas de trabajo	1 - 4	Escalas: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre Niveles: 1. Malo 2. Regular 3. Bueno			
			Relaciones interpersonales	- Frecuencia y gravedad de los conflictos en el lugar de trabajo	5 - 8				
			Reconocimientos	- Constancias de felicitaciones	9 -12				
			Oportunidades de desarrollo	- Frecuencia de programas de capacitación ofrecidos por la entidad	13 - 16				
			Vida personal	- Licencias por motivos personales o familiares (maternidad/paternidad.)	17 - 20				

ANEXO N° 2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION DE CONCPETOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura Organizacional	Vargas y Flores (2019) la caracterizan como la amalgama de valores, creencias, estándares y comportamientos adoptados colectivamente dentro de una organización. Estas características afectan y determinan el comportamiento de los empleados, influyendo en sus interacciones con colegas y clientes. La cultura organizacional influye en las relaciones internas y dicta la calidad del servicio y el desempeño laboral.	El instrumento de investigación que se aplicara para medir la variable será a través del cuestionario que considera cinco dimensiones, responsabilidad, Actitud de servicio, Comunicación, Trabajo en equipo y Protección al medio ambiente., con alternativas de respuesta tipo Likert, la cual para su medición e interpretación establece las cinco escalas de medición: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.	Responsabilidad	- Cumplimiento de objetivos - Frecuencia de auditorías	Escala: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Actitud de servicio	- Porcentaje de quejas resultas	
			Comunicación	- Tiempo promedio de resolución de consultas	
			Trabajo en equipo	- Nivel de participación de los empleados en proyectos grupales	
			Protección al medio ambiente	- Uso de materiales reciclados.	
Satisfacción Laboral	Cabanilla, Cando y Valencia (2022) afirman que la satisfacción laboral depende del grado en que se satisfacen las exigencias del lugar de trabajo. Cuando los empleados perciben que sus expectativas están satisfechas, son más propensos a experimentar una mayor satisfacción laboral, lo que potencialmente se traduce en una mejora de la productividad del capital humano.	El instrumento de investigación que se aplicara para medir la variable será a través del cuestionario que considera cinco dimensiones, Condiciones laborales, Relaciones interpersonales, Reconocimientos, Oportunidades de desarrollo y Vida personal, con alternativas de respuesta tipo Likert, la cual para su medición e interpretación establece las cinco escalas de medición: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.	Condiciones laborales	- Adecuación de los equipos y herramientas de trabajo	Escala: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Relaciones interpersonales	- Frecuencia y gravedad de los conflictos en el lugar de trabajo	
			Reconocimientos	- Constancias de felicitaciones	
			Oportunidades de desarrollo	- Frecuencia de programas de capacitación ofrecidos por la entidad	
			Vida personal	- Licencias por motivos personales o familiares (maternidad/paternidad.)	

ANEXO N° 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Variable 1: Cultura Organizacional

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION EN LA SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL 03, TRUJILLO - 2024”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre

ÍTEM	CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	RESPONSABILIDAD					
1	¿Los trabajadores de la UGEL cumplen con los plazos establecidos para la entrega de informes y tareas asignadas?					
2	¿Existe un sistema de seguimiento y control que garantice el cumplimiento de los objetivos de la UGEL?					
3	¿Con qué frecuencia se realizan auditorías internas en su UGEL para asegurar el cumplimiento de las normas y procedimientos?					
4	¿El personal de su UGEL está informado sobre los resultados de las auditorías realizadas?					
	ACTITUD DE SERVICIO					
5	¿El personal de la UGEL atiende y gestiona las quejas de los usuarios de manera eficiente?					
6	¿Se brinda seguimiento oportuno a las quejas presentadas por los usuarios?					
7	¿La UGEL cuenta con un mecanismo claro y accesible para registrar las quejas de los usuarios?					
8	¿Las quejas presentadas por los usuarios son resueltas dentro de los plazos establecidos?					
	COMUNICACIÓN					
9	¿Los trabajadores de la UGEL responden con rapidez a las consultas realizadas por los usuarios?					
10	¿Existe un procedimiento claro para atender y resolver consultas dentro de un tiempo adecuado?					
11	¿Los medios de comunicación utilizados (correo, teléfono, presencial) permiten resolver las consultas en un tiempo adecuado?					
12	¿Consideras que la demora en la resolución de consultas afecta el desempeño de las actividades en la UGEL?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
13	¿Participa activamente en proyectos grupales dentro de su equipo de trabajo?					
14	¿Siente que su opinión es tomada en cuenta cuando trabaja en proyectos grupales?					
15	¿Le asignan responsabilidades claras dentro de los proyectos grupales en los que participa?					
16	¿Percibe que los proyectos grupales en los que participa tienen objetivos claros y definidos?					

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE							
17	¿Se fomenta el uso de materiales reciclados en actividades administrativas y educativas?						
18	¿Se prioriza la compra de insumos y materiales elaborados con productos reciclados?						
19	¿Existen programas o campañas dentro de la UGEL para incentivar el uso de materiales reciclados?						
20	¿Se cuenta con espacios o contenedores adecuados para la separación y reciclaje de materiales de oficina?						

Es importante considerar además los intervalos de medición para la variable, el cual se detalla en la tabla siguiente:

VARIABLE	NNIVEL	RANGO
INCENTIVOS LABORALES	MALO	16 -35
	REGULAR	36 - 56
	BUENO	57 - 75

ANEXO N° 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Variable 2: Satisfacción Laboral

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION EN LA SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL 03, TRUJILLO - 2024”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre

ÍTEM	SATISFACCION LABORAL	1	2	3	4	5
	CONDICIONES LABORALES					
1	¿Los equipos y herramientas de trabajo que utiliza en su UGEL son adecuados para el desempeño de sus funciones?					
2	¿Los equipos y herramientas de trabajo están en buen estado y funcionan correctamente cuando los necesita?					
3	¿Recibe mantenimiento periódico el equipo y herramientas de trabajo en su UGEL?					
4	¿Cuándo se requiere un equipo o herramienta de trabajo nuevo, la UGEL lo proporciona oportunamente?					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
5	¿Con qué frecuencia los conflictos laborales afectan su satisfacción con el ambiente de trabajo?					
6	¿Con qué frecuencia siente que los conflictos laborales son tratados con imparcialidad por la dirección?					
7	¿Con qué frecuencia los conflictos laborales afectan su satisfacción con el ambiente de trabajo?					
8	¿Con qué frecuencia surgen conflictos entre compañeros de trabajo en su UGEL?					
	RECONOCIMIENTOS					
9	¿La UGEL reconoce formalmente tus logros mediante constancias de felicitación?					
10	¿Sientes que las constancias de felicitación que recibes reflejan tu esfuerzo y dedicación?					
11	¿Sientes que las constancias de felicitación tienen un impacto positivo en el clima laboral de la UGEL?					
12	¿Los criterios para otorgar constancias de felicitación son claros y bien comunicados en la UGEL?					
	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO					
13	¿Con qué frecuencia la entidad ofrece programas de capacitación relacionados con tu área de trabajo?					
14	¿Qué tan frecuentemente se te invita a participar en programas de capacitación organizados por la UGEL?					
15	¿La UGEL ofrece programas de capacitación adecuados para el desarrollo de tus competencias laborales?					
16	¿Consideras que la UGEL brinda suficientes oportunidades de formación para tu desarrollo profesional?					

VIDA PERSONAL						
17	¿Sientes que la UGEL apoya cuando se solicitan licencias por motivos familiares o personales (por ejemplo, para atender a un hijo, familiar enfermo, etc.)?					
18	¿Consideras que las licencias por maternidad/paternidad que ofrece la UGEL son suficientes para atender tus necesidades personales y familiares?					
19	¿Recibes las licencias por motivos personales o familiares sin que esto afecte negativamente tu desempeño o relaciones laborales?					
20	¿Te sientes cómodo/a al solicitar licencias por motivos personales o familiares (como para maternidad/paternidad) sin temor a represalias en tu entorno laboral?					

Es importante considerar además los intervalos de medición para la variable, el cual se detalla en la tabla siguiente:

VARIABLE	NNIVEL	RANGO
INCENTIVOS LABORALES	MALO	16 -35
	REGULAR	36 - 56
	BUENO	57 - 75

ANEXO N° 4. MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Ojeda Diaz Klaus Delphor
- 1.2. Grado Académico y/o Título: Magister
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Especialista Administrativo, Gerencia Regional de Salud de la Libertad
- 1.4. Título de la Investigacion: Cultura Organizacional y su relación en la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024
- 1.5. Nombre del Instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del Instrumento: Francine Pamela Ibañez Pulido
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

II. ASPECTOS DE VALIDACION

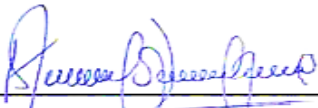
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con leguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en lo observado bajo metodología científica	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica		X			
5. SUICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	X				
10. METODOLOGIA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	X				
TOTAL - PARCIAL		35	12			

PUNTUACION:

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No valido reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No valido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/> 47	Valido, Aplicar

OBSERVACIONES:

Trujillo, 09 de febrero de 2025


Klaus Delphor Ojeda Diaz
 Administrador Publico Colegiado
 N° Colegiatura 38041
 DNI: 182171GG

ANEXO N° 4. MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Ponte Quiñones Yakelin Yuridia
- 1.2. Grado Académico y/o Título: Magister
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Especialista en Inspectoría, Dirección Regional de Educación Ancash
- 1.4. Título de la Investigación: Cultura Organizacional y su relación en la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Trujillo - 2024
- 1.5. Nombre del Instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del Instrumento: Francine Pamela Ibañez Pulido
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en lo observado bajo metodología científica	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica	X				
5. SUICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	X				
10. METODOLOGIA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	X				
TOTAL - PARCIAL		30	16			

PUNTUACION:

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No valido reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No valido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/> 46	Valido, Aplicar

OBSERVACIONES:

Trujillo, 09 de febrero de 2025


Yakelin Yuridia Ponte Quiñones
 Contadora Publica Colegiada
 Colegiatura N° 004374
 DNI 41970440