



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS-PERÚ.

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Maritza Revilla Bueloth
Mirtha Leticia Caballero Salvador

Asesor:

Dr. Lucio Olórtiga Córdor

Trujillo - Perú

2018

DEDICATORIA

A mi hijo:

Por ser la razón de mi vida, mi motivación para mi crecimiento profesional, y el ser más valioso ypreciado que Dios puso en mi camino. Por ti y para ti Diego Leandro he logrado muchas cosas y continuaré en ésta permanente lucha de mi vida.

Maritza Revilla Bueloth

A mi madre

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Leticia Caballero Salvador

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría que estas líneas sirvieran para expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a las personas que de alguna forma vienen aportando técnica y académicamente en la realización del presente proyecto de tesis.

Al Dr. Lucio Olórtiga Córdor, docente asesor de la asignatura de proyecto de tesis, por la orientación académica que nos viene brindando durante el presente semestre académico.

Al Dr. Filomeno Zubieta Núñez, Profesor principal de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Doctor en Ciencias Sociales, quien con su ardua experiencia académica y de investigación, nos ha brindado su asesoría Científica, propuestas y orientaciones académicas en el campo de la Cultura Organizacional y motivación laboral

A todos ellos, nuestro sincero agradecimiento.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	14
CAPÍTULO III. RESULTADOS	18
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	21
REFERENCIAS.....	23

RESUMEN

El presente proyecto de tesis, muestra un trabajo novedoso sobre Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas- Perú. Para éste estudio, se viene utilizando las técnicas de la observación directa que juega un papel protagónico en la investigación y el registro fotográfico que se obtendrá en el presente estudio; así también se ha planificado desarrollar encuestas y entrevistas utilizando instrumentos como las fichas de cuestionario y entrevista; esto nos permitirá analizar, tener un registro detallado y obtener un diagnóstico de manera metódica y sistemática y finalmente determinar las dimensiones de las variables de estudio referente a la cultura organizacional y motivación laboral considerando en cada uno de ellos los indicadores de estudio. La base teórica que sustenta el trabajo está referido a la administración, gestión, motivación laboral, Cultura y clima organizacional. El método utilizado es el inductivo utilizándose los procedimientos de la observación y el análisis, lo que nos permitirá tener una visión despejada sobre la investigación en campo, y lograr cumplir con nuestro objetivo principal que consiste en: Determinar la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la UNTRM.

PALABRAS CLAVES: Cultura Organizacional. Motivación Laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Descripción del problema de investigación:

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, fue creada mediante Ley N° 27347 del 18 de setiembre del año 2000 e inició sus actividades académicas en junio de 2001, gracias a la Resolución N° 114 de Autorización de Funcionamiento emitida por el Consejo Nacional para la Autorización de Universidades (CONAFU) con fecha 25 de mayo de 2001. Desde su creación, hasta el 8 de diciembre de 2009 la Universidad ha sido administrada y gobernada por 5 comisiones designadas por CONAFU.

El 08 de diciembre de 2009 se juramentó a las nuevas autoridades elegidas, el CONAFU otorga mediante resolución N° 627-2009 de fecha 27 de noviembre de 2009 la Autorización Definitiva de Funcionamiento de la Universidad con lo que adquiere su autonomía y pasa a integrarse como miembro de la Asamblea Nacional de Rectores con todas las prerrogativas que le otorga la Ley Universitaria.

En efecto, el 21 de noviembre de 2009, fecha en que se celebra también el Aniversario de Creación Política del Departamento de Amazonas y a convocatoria de CONAFU, la Asamblea Universitaria eligió a las primeras autoridades de la UNTRM, las mismas que fueron reconocidas mediante Resolución N° 598-2009-CONAFU de fecha 24 de noviembre de 2009.

Con la dación de la Nueva Ley Universitaria, Ley N° 30220, la UNTRM, fue la primera universidad pública en iniciar su implementación y adecuación, conformando así su Asamblea Estatutaria, la misma que designó al Comité Electoral a fin de que convoque a elecciones para elegir las nuevas autoridades de la UNTRM.

Desde ese entonces, a la fecha la UNTRM viene pasando por tres gestiones universitarias, estas últimas se llevaron a cabo a fines del año 2017. Se publicó en el Diario Oficial el Peruano la Resolución de Consejo Directivo N° 033-2017-SUNEDU/CD, mediante la cual la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, otorga la Licencia Institucional a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para ofrecer el servicio educativo superior universitario, convirtiéndose así en la tercera universidad pública en recibir el licenciamiento.

El Campus Universitario de aproximadamente 17 hectáreas y ubicado en el Barrio de Higos Urco de la ciudad de Chachapoyas, cuenta a la fecha con una moderna infraestructura dedicada a las actividades académicas, de investigación y a la administración central. Cuenta además, con 2 casonas ubicadas en el casco urbano de la ciudad, donde la Universidad inició sus labores de funcionamiento.

A partir del 2001, año en que se dio inicio al funcionamiento académico de la Universidad, vinieron a la ciudad de Chachapoyas profesionales de distintas ciudades, como: Lima, Trujillo, Chiclayo, Puno, Tarapoto, Tumbes entre otras lugares del país. Los profesionales llegaron con la finalidad de postular y ejercer la cátedra Universitaria, no obstante, trajeron también sus respectivas creencias, religión, hábitos y distintas formas de resolver problemas y actuar dentro de la organización, adaptándose a las normas y procedimientos que exige en la UNTRM.

En ese sentido, teniendo en cuenta uno de los ejes temáticos considerados dentro de las líneas de investigación de la Carrera de Administración de la Universidad Particular del Norte (UPN), hemos optado por estudiar la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes nombrados de la UNTRM.

Teniendo en cuenta la permanencia laboral de una de las tenistas que actualmente labora en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, se

ha podido evidenciar que dicha universidad cuenta con una buena infraestructura y equipamiento en las distintas facultades existentes. Sin embargo, la cultura organizacional también es un aspecto fundamental en la vida de la organización, debido a que los miembros que forman parte de ella son profesionales de distintas culturas, por lo tanto, poseen concepciones filosóficas diferentes, sienten, y comprenden de manera contraria el mundo.

Por lo tanto, considerando a la observación directa como uno de los métodos de la investigación, es notorio conocer de manera preliminar que el desempeño laboral es variable en los docentes nombrados, puesto que muchos se vienen adecuando a las disposiciones de la nueva Ley Universitaria N° 30220, tal es el caso de obtener el grado de maestría para continuar con la labor de docente, prepararse para el proceso y la continuidad del licenciamiento que nos llevará a la acreditación universitaria, todo ello abordará nuestro trabajo de investigación. A partir de ello, es importante conocer la Cultura organizacional, las expectativas sociales, la motivación laboral y sobre todo la productividad y buen desempeño laboral que podría ofrecer un docente universitario si se encuentra motivado dentro de una organización.

Antecedentes de Investigación

Dentro de la planificación de un proyecto de investigación es necesario conocer los trabajos previos de otros investigadores y sus aportes respectivos para comprender mejor nuestro estudio. A continuación, señalamos algunas contribuciones:

Tinoco (2014) realiza una investigación sobre cultura organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marco (UNMSM) demostrando que existe una relación positiva, aunque débil, entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Afirma que, si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación, y fortalecen los valores; se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral.

Turpo (2014) desarrolló su tesis titulada: Cultura Organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto. Encontró que existe una valoración positiva a la imagen institucional en referencia a la cultura organizacional y calidad de los servicios educativos.

Lacatus (2010), citando los trabajos de Flynn (2001) y Kusluva (2003), afirma que la cultura organizacional actúa como un sistema de control social puede influir en las actitudes y el comportamiento de los empleados a través de los valores y creencias que operen en una empresa. La cultura organizacional ha demostrado tener influencia directa en la satisfacción del personal y el compromiso institucional.

Sanchez (2010), realiza una tesis doctoral sobre la cultura organizacional en universidades mexicanas, concluye que en las instituciones universitarias incluidas en su investigación coexisten diferentes tipos de cultura, dominando la cultura en donde prima la participación y el compromiso, seguida de la cultura en donde predomina el control y la eficiencia. También registra un tipo de cultura en donde predomina el mercado y la productividad.

Definiciones conceptuales.

Para entender mejor nuestro proyecto de investigación, es necesario conocer algunas definiciones conceptuales, que a continuación detallamos:

Cultura

Para **Malinowski (1944)**, la cultura es, en primer lugar, un **instrumento**; pero también es un sistema en el cual cada parte existe como un medio para un fin. El carácter integrador de la cultura deriva de su instrumentalidad. La cultura es un patrimonio instrumental por el que el hombre es colocado en la mejor posición para solucionar los problemas concretos y específicos que encaja dentro de su ambiente, en el curso de la satisfacción de las necesidades.

La cultura entonces nos aparece principalmente como una vasta realidad instrumental, el cuerpo de los instrumentos y comodidades, los estatutos de la organización social, las ideas y costumbres, las creencias y valores, es decir, todo lo que le permite al hombre satisfacer sus requerimientos biológicos con la cooperación y en un medio remodelado y reajustado.

Serna (1997) admite que la cultura de una organización es un sistema expresado en la manera como las organizaciones hacen las cosas, cómo establecen prioridades y adjudican la importancia a las diferentes tareas empresariales.

Cultura organizacional

Libreros (2011) señala que los principales elementos no visibles de una cultura organizacional son los valores. Los valores de una organización, constituyen un tipo especial de creencias compartidas por sus miembros, quienes determinan el deber de ser, es decir, lo que es bueno y deseable (valores positivos) y lo que es malo y no deseable (valores negativos).

Marcano (2011) admite que en la convivencia de cada organización se llega a conocer su cultura, ya que le permite en gran medida describir su propia personalidad que la hace distinta de los demás. Permite la ayuda necesaria para definir, analizar y resolver aspectos que tiene que ver con la identidad de los miembros de la organización. Sirve

también como un mecanismo de control de guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los trabajadores.

Chiavenato (1994) concibe a la cultura organizacional como el resultado de recultivar los conocimientos humanos, materiales o inmateriales que cada sociedad dispone para relacionarse en el medio y establecer formas de comunicación entre los propios individuos o grupos de estos.

Chiavenato, manifiesta que la cultura organizacional está constituida por la percepción común de los miembros de una organización respecto a la misión, visión, valores, estructuras, normas, procedimientos, objetivos, comunicación, imagen, actitudes y creencias, como elementos centrales en el sistema de significados compartidos y visualizados a través de sus comportamientos reflejados en el desempeño de sus actividades laborales.

Motivación

Wlodarczk (2011) es un proceso psicológico básico que puede definirse como el impulso que guía la acción para alcanzar una meta, éste impulso, deseo o disparador puede ser intrínseco o extrínseco, pero siempre está vinculado con la satisfacción de una necesidad y supone a una acción o un desempeño orientado al logro de ésta meta.

Motivación Laboral

Wlodarczk (2011) es el esfuerzo por conseguir las metas institucionales, debido a que con ello el trabajador espera que la organización cumpla con satisfacer sus necesidades y aspiraciones.

Clima laboral

Chiavenato (2009) el clima organizacional es la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los integrantes de la organización, e

influye poderosamente en su comportamiento. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los individuos y mejora su estado de ánimo.

Por lo anterior, se deduce que el clima organizacional y la motivación laboral influyen y se retroalimentan entre sí adaptándose a diversas situaciones para satisfacer las necesidades humanas y mantener el equilibrio emocional.

Satisfacción laboral

Arbaiza (2017) Considera que la satisfacción laboral, es una actitud, pero, a diferencia de otras actitudes en ella el componente emocional es el que más destaca frente al comportamiento cognitivo y conductual; por eso suele definirse como la forma en como la persona se siente con respecto a su puesto de trabajo en la empresa, es decir si siente si su empleo es gratificante o significativo; además se refiere a la calidad de vida y al grado de bienestar que el trabajador experimenta en la organización.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que guarda la cultura organizacional con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

1.3.2. Objetivos específicos

-Identificar los elementos de la cultura organizacional que guardan relación con la labor que realizan los docentes de la UNTRM.

-Conocer los factores prioritarios que motivan laboralmente a los docentes de la UNTRM.

1.4.Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional guarda relación directa con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Con la identificación de los elementos de la cultura organizacional, como: misión, visión, valores, estructuras, normas, procedimientos, objetivos, entre otros se forja la relación con la motivación laboral de los docentes de la UNTRM.

-Las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y remuneración, corresponden a factores prioritarios para la motivación laboral de los docentes de la UNTRM

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Dentro del esquema de proyecto de investigación proporcionado en el presente curso la metodología corresponde a lo siguiente:

2.1. Tipo de investigación

Para el presente estudio se utilizará la investigación **no experimental o descriptiva**, porque según su propósito corresponde a una investigación básica, debido a que busca dar respuesta a un problema sobre la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

En esta investigación desarrollaremos la investigación cualitativa cualitativa.

Investigación cualitativa; se describirá las cualidades de la cultura organizacional o de otro fenómeno relacionado al presente estudio. La investigación cualitativa busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

Se tratará de manera profunda la Cultura organizacional y la motivación laboral.

El material de estudio corresponde a: textos, libros, documentos escritos y revistas especializadas de comportamiento organizacional, cultura organizacional, desempeño laboral. Se tendrán en cuenta las ediciones actualizadas y especializadas de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN).

Así mismo, se utilizará el registro de planillas del personal docente nombrado de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, correspondiente al mes de mayo 2018.

2.1. Población y muestra

Población

La población está constituida por todos los docentes nombrados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, específicamente los que figuran en planillas correspondientes al mes de mayo de 2018.

La población del presente estudio corresponde a 135 docentes de la UNTRM.

Muestra

En vista que la población corresponde a un número pequeño. Se trabajará con la totalidad de la población, es decir la muestra para la presente investigación corresponde a 135 docentes nombrados de la UNTRM.

El material de estudio corresponde a: textos, libros, documentos escritos y revistas especializadas de comportamiento organizacional, cultura organizacional, desempeño laboral. Se tendrán en cuenta las ediciones actualizadas y especializadas de ESAN.

Así mismo, se utilizará el registro de planillas del personal docente nombrado de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, correspondiente al mes de mayo 2018.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas

Observación Directa; ésta técnica se aplicará durante la observación permanente e ínsitu, permitiendo recopilar información valiosa sobre el objeto de estudio.

La encuesta, se realizará a profundidad, de manera escrita y mediante grabación de audio a la totalidad de docentes nombrados de la UNTRM, incluyendo autoridades universitarias que también cumplen la función docente.

Instrumentos

También se hará un registro escrito, utilizando un conjunto de **fichas de encuestas y cuestionarios** elaboradas por las estudiantes, afín de operatividad las variables de estudio (cultura organizacional y la motivación laboral)

Así mismo se realizará un registro fotográfico, que consistirá en documentar nuestro proceso metodológico de nuestra investigación, para ello se utilizará una cámara fotográfica semi profesional. Marca Canon.

Métodos

Para efectuar la metodología de estudio se tomará en cuenta los siguientes métodos:

Inductivo; es ir de lo simple a lo complejo, de las partes al todo. El método inductivo parte de observaciones conocidas y específicas, para formular una afirmación de carácter general (universal) desconocidas hasta entonces. Este método se toma en cuenta, debido a que la observación es la base de la inducción de los hechos reales y particulares.

Por ello es necesario tener en cuenta a la observación directa de varios aspectos que involucran a la cultura organizacional y motivación laboral existente en los docentes de la UNTRM descubriendo lo que hay en común a los demás. De esta manera se podría llegar a una generalización.

Los procedimientos inductivos que se utilizarán y tomarán en cuenta en la ejecución del presente proyecto son: **la observación y el análisis.**

La observación, consistirá en la observación directa y reflexiva de las cosas, hechos o fenómenos referentes a la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes nombrados de la UNTRM. Esta observación no será simplemente una percepción si no un óptimo proceso de elaboración intelectual, examinando minuciosa y detenidamente los comportamientos y actitudes de los docentes.

El análisis; por ser un procedimiento principal del método inductivo, consistirá en identificar y analizar, la existencia de la cultura organizacional y la distinción que existen de acuerdo a la concepción filosófica de los docentes.

Analítico-Sintético; el método **analítico**, es la descomposición de un fenómeno complejo en elementos más simples, permite delimitar lo esencial de aquello que no lo es, reducir a lo más simple y complejo. El método **sintético**, es la unión que forma un todo de las partes propiedades y relaciones, delimitadas por medio del análisis, une lo general y lo singular la unidad de un todo completo, en el proceso del conocimiento la síntesis se realiza mediante el análisis y el análisis mediante la síntesis.

El método analítico-sintético, nos permitirá tener una visión más clara y ordenada en lo que se refiere a las variables de estudio: Cultura Organizacional y motivación laboral que se determinará en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; además se podrá reunir los diferentes y más relevantes elementos, obteniendo una síntesis y resultados procesados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo manifestamos que se ha llegado a analizar 16 referencias bibliográficas, formando parte de una investigación teórica sistemática que nos ha servido para obtener nuestros los antecedentes de investigación de distintos autores, sí como sus aportes respectivos.

A continuación, detallamos los autores consultados:

Tinoco (2014) realiza una investigación sobre cultura organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) demostrando que existe una relación positiva, aunque débil, entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Turpo (2014) desarrolló su tesis titulada: Cultura Organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto. Encontró que existe una valoración positiva a la imagen institucional en referencia a la cultura organizacional y calidad de los servicios educativos.

Lacatus (2010), citando los trabajos de Flynn (2001) y Kusluva (2003), afirma que la cultura organizacional actúa como un sistema de control social puede influir en las actitudes y el comportamiento de los empleados a través de los valores y creencias que operen en una empresa. La cultura organizacional ha demostrado tener influencia directa en la satisfacción del personal y el compromiso institucional.

Sanchez (2010), realiza una tesis doctoral sobre la cultura organizacional en universidades mexicanas, concluye que en las instituciones universitarias incluidas en su investigación coexisten diferentes tipos de cultura, dominando la cultura en donde prima la participación y el compromiso, seguida de la cultura en donde

predomina el control y la eficiencia. También registra un tipo de cultura en donde predomina el mercado y la productividad.

Así mismo hemos consultado algunos libros y/o artículos para la base teórica de nuestro trabajo. A continuación, detallamos:

Para **Malinowski (1944)**, la cultura es un patrimonio instrumental por el que el hombre es colocado en la mejor posición para solucionar los problemas concretos y específicos que encaja dentro de su ambiente, en el curso de la satisfacción de las necesidades.

Serna (1997) admite que la cultura de una organización es un sistema expresado en la manera como las organizaciones hacen las cosas, cómo establecen prioridades y adjudican la importancia a las diferentes tareas empresariales.

Libreros (2011) señala que los principales elementos no visibles de una cultura organizacional son los valores. Los valores de una organización, constituyen un tipo especial de creencias compartidas por sus miembros, quienes determinan el deber de ser, es decir, lo que es bueno y deseable (valores positivos) y lo que es malo y no deseable (valores negativos).

Marcano (2011) admite que en la convivencia de cada organización se llega a conocer su cultura, ya que le permite en gran medida describir su propia personalidad que la hace distinta de los demás. Permite la ayuda necesaria para definir, analizar y resolver aspectos que tiene que ver con la identidad de los miembros de la organización. Sirve también como un mecanismo de control de guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los trabajadores.

Chiavenato (1994) concibe a la cultura organizacional como el resultado de recultivar los conocimientos humanos, materiales o inmateriales que cada sociedad

dispone para relacionarse en el medio y establecer formas de comunicación entre los propios individuos o grupos de estos.

Wlodarczk (2011) es un proceso psicológico básico que puede definirse como el impulso que guía la acción para alcanzar una meta, éste impulso, deseo o disparador puede ser intrínseco o extrínseco, pero siempre está vinculado con la satisfacción de una necesidad y supone a una acción o un desempeño orientado al logro de ésta meta.

Wlodarczk (2011) es el esfuerzo por conseguir las metas institucionales, debido a que con ello el trabajador espera que la organización cumpla con satisfacer sus necesidades y aspiraciones.

Chiavenato (2009) el clima organizacional es la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los integrantes de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los individuos y mejora su estado de ánimo.

Por lo anterior, se deduce que el clima organizacional y la motivación laboral influyen y se retroalimentan entre sí adaptándose a diversas situaciones para satisfacer las necesidades humanas y mantener el equilibrio emocional.

Arbaiza (2017) Considera que la satisfacción laboral, es una actitud, pero, a diferencia de otras actitudes en ella el componente emocional es el que más destaca frente al comportamiento cognitivo y conductual; por eso suele definirse como la forma en como la persona se siente con respecto a su puesto de trabajo en la empresa, es decir si siente si su empleo es gratificante o significativo; además se refiere a la calidad de vida y al grado de bienestar que el trabajador experimenta en la organización.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se deja evidenciar que tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral de los docentes en las universidades estatales, presentan un grado de aceptación y mejora en las organizaciones; sin embargo también existe una insatisfacción por la carencia de relaciones interpersonales, valores institucionales, remuneraciones salariales bajas que debe ser mejorado con propuestas viables en relación a mejorar la cultura organizacional y motivación laboral que lleven a la satisfacción laboral.

Con respecto a la aplicación de los formatos establecidos y alcanzados en el curso de proyecto de tesis, hemos tenido algunas limitaciones al inicio puesto que no lográbamos entender la secuencia, ya que nos presentaron dos formatos: uno sobre el proyecto de tesis y el segundo sobre la investigación teórica, la portada del primero aduce que se trata de un proyecto para optar la licenciatura en administración y el segundo corresponde a un formato para obtención de bachillerato.

Finalmente se comprendió, que antes de empezar con la planificación de un proyecto, debemos de realizar una investigación teórica, considerando un proceso metodológico y sistemático que nos ayude a ordenar y jerarquizar la información obtenida en libros, revistas y artículos científicos.

Conclusiones

Hemos logrado concluir con la planificación de nuestro proyecto de investigación, teniendo en cuenta todos los pasos de manera coherentes y ordenada.

Se ha tratado de establecer una relación entre las problemáticas, objetivos, hipótesis, metodología, técnicas de recolección y análisis de datos de nuestra investigación.

REFERENCIAS

Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos. Primera edición. Buenos Aires, Cengage Learning.

Lacatus, Mariana (2013). Organizacional culture in contemporary university. Bucharest University of Economic Studies.

Librero, Andrés. (2011). Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución educativa del Valle del Cauca. Tesis de Maestría Universidad Nacional de Colombia.

Marcano, Ricardo (2011). La cultura organizacional del personal docente de la universidad de oriente, Núcleo de Sucre. Tesis de licenciatura en educación.

Malinowski, Bronislaw (1944). Una teoría Científica de la Cultura. Barcelona, Edhasa. 45-46 páginas.

Sánchez, Mirna (2010). Caracterización de la Cultura Organizacional de instituciones de educación superior del Estado de Guanajato. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Querétaro. México.

Serna, H (1997). Gerencia Estratégica. Planificación y gestión. Teoría y metodología. Tercera editorial. Colombia.

Tinoco Gómez, Oscar (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial en el marco de la acreditación universitaria. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, 17(2), 56-57 páginas.

Turpo, J. (2014). Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, pares, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión (Tesis). Universidad Peruana Unión, Lima.