

<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

## CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ESPINAR

### ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION IN ESPINAR TEACHERS

Vidnay Noel Valero Ancco  
Universidad Nacional del Altiplano  
vvalero@unap.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-7980-0339>

Gloria Elizabeth Vilca Mamani  
Universidad Nacional del Altiplano  
elitajpjj@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-0434-9010>

Marina Yanet Coapaza Mamani  
Universidad Nacional del Altiplano  
coapazamy@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-1918-3092>

Recibido: 22.04.21    Aceptado: 18.05.21

#### Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de Espinar en el departamento de Cusco. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por diecinueve docentes de la institución educativa secundaria Túpac Amaru de la provincia de Espinar a quienes se aplicó la técnica de encuesta sincrónica participante a través de un cuestionario que permitió medir las variables. Los resultados mostraron altos niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes producto del trabajo colaborativo que se hace en la institución, así como el reconocimiento de los padres y estudiantes hacia sus profesores, llegándose a la conclusión que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores.

**Palabras clave:** compromiso organizacional, cultura corporativa, cultura organizacional, psicología organizacional, satisfacción laboral.

#### Abstract

This research aimed to determine the relationship between the organizational culture and the job satisfaction of Espinar teachers in Cusco department. It worked under a quantitative approach, with a correlational design. The population consisted of nineteen teachers from the Túpac Amaru secondary school in Espinar province to whom the participating synchronous survey technique was applied through a questionnaire that allowed variables to be measured. results showed high levels of organizational culture

and job satisfaction in teachers resulting from the collaborative work that is done in the institution, as well as the recognition of parents and students towards their teachers, concluding that there is a close relationship and high degree of dependence between organizational culture and the job satisfaction of teachers.

**Keywords:** organizational commitment, corporate culture, organizational culture, organizational psychology, job satisfaction.



## Introducción

Actualmente las organizaciones buscan mejorar sus potencialidades, dando importancia a los colaboradores y al capital humano que ellos representan (López et al., 2017; Matuoka et al., 2010), además buscan tener trabajadores que colaboren con el logro de los objetivos de la organización. Los jardines de infancia, las escuelas, los colegios, institutos son organizaciones educativas, conformadas por estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad en general, ninguno de ellos menos importante que el otro, sin embargo, se puede atribuir una mayor importancia a los docentes y directivos, quienes son los encargados de conducir los procesos de gestión institucional propios de la administración educativa y también los procesos de enseñanza y aprendizaje que están relacionados al aspecto técnico pedagógico (Garavito et al., 2021).

Al convivir varios integrantes dentro de la organización, se hace difícil la convivencia y más aún cuando las organizaciones no tienen claro los objetivos y metas que desean alcanzar. Por lo tanto es necesario analizar los factores personales y externos que puedan influir en los miembros de la organización, dentro de ellos se tiene la identidad profesional (Valero et al., 2021), la autoestima, el clima organizacional, la cultura organizacional, la satisfacción laboral, el estatus laboral, entre otros.

Según Chiavenato (2010) “para conocer una organización, el primer paso es conocer su cultura, ya que formar parte de ella significa asimilarla. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte de sus actividades y hacer carrera es participar íntimamente de su cultura” (p.72). De esta afirmación se deduce la importancia de conocer la cultura organizacional definida como los elementos que orientarán la conducta, creencias y los valores con los que se identificarán los empleados (Carrillo, 2016), así mismo se puede afirmar que la cultura organizacional guía el comportamiento de los empleados dentro de la organización, considerándosele como un elemento integrador (Turpo y Jaimes, 2017), además es positiva cuando provoca el logro de los objetivos planteados, convirtiéndose así en uno de los principales factores del fracaso o del éxito de la organización (Carro et al., 2017).

Por otro lado, Salas et al. (2017) plantean que la cultura organizacional son las reglas

que indican soluciones a situaciones problemáticas comunes que afectan a los integrantes de la organización. Por su parte Pujol y Foutel (2018) señalan que la cultura organizacional otorga a los integrantes de la empresa un marco de referencia que se comparte de forma inconsciente; pero que orienta la percepción, interpretación y reacción frente a los eventos que ocurren dentro de la organización. Por lo tanto, ésta se convierte en un factor principal de la identidad de la organización, convirtiéndola en única.

En las instituciones educativas la cultura organizacional se construye a lo largo de la convivencia que tienen sus integrantes, muchos profesores una vez que logran la estabilidad laboral permanecen por muchos años en una misma institución, donde se identifican con el grupo del que son parte; por lo tanto las costumbres, las normas sociales de la escuela, los ritos, las tradiciones que comparten los miembros de la comunidad educativa serían parte de la cultura organizacional (Ossa et al., 2014), como por ejemplo las sanciones pecuniarias que se puede establecer a un profesor que llega tarde a la institución o el reconocimiento a una labor destacada otorgándole un día libre, o la celebración de las fechas cívicas u onomásticos de los miembros de la comunidad, todas estas prácticas son parte de la cultura organizacional de una institución educativa.

En general las instituciones educativas a través de sus miembros deben propiciar una cultura organizacional basada en la confianza entre los integrantes de la escuela, capacidades de apertura al cambio y sobre todo actitudes de innovación en la gestión escolar (Garavito et al., 2021). Sin embargo, toda esta cultura se puede ver afectada por los mismos integrantes (Barrios et al., 2020), por ejemplo, por la llegada de un nuevo miembro que no simpatiza con las costumbres de la institución, o puede deberse al nivel de compromiso o satisfacción laboral baja de algunos miembros, que podría influir negativamente en las relaciones que tengan los profesores (Naranjo et al., 2017), pudiendo convertirse en un factor del resquebrajamiento de la cultura organizacional.

La cultura organizacional está relacionada con la satisfacción laboral (Fonseca y Cruz, 2019), dentro de la literatura científica se asocia este término a la parte afectiva del ser, a su estado emocional, sentimientos y también en general a la actitud que el empleado tiene ante el trabajo (Chiang y Ojeda, 2013). La satisfacción laboral es el grado de sentimientos negativos o positivos que siente una persona en función a diversos aspectos de su trabajo (Chiang y Candia, 2021), esta satisfacción puede estar asociada al grado de aceptación de las tareas que desempeñan los empleados y que les provoca sensaciones agradables o desagradables (Andrade et al., 2020), también se puede decir que son las actitudes que comprenden sentimientos positivos o negativos mediante los cuales los colaboradores perciben el ambiente y la calidad de trabajo que realizan (Trijullo et al., 2020).

El concepto de satisfacción laboral involucra al engagement que se entiende como la actitud positiva asociada al trabajo, que se caracteriza por los altos niveles de identidad, dedicación y vigor que tienen los colaboradores con su organización (Orgambídez et al.,

2015). Diversos estudios explican que la satisfacción laboral en profesores se asocia a factores como el nivel de estrés, la irritabilidad, la ansiedad entre otros (Serrano et al., 2015). Cuando los profesores manifiestan altos niveles de satisfacción laboral tendrán actitudes positivas frente a su trabajo como el dinamismo, la motivación, el compromiso, el esfuerzo en el cumplimiento de la tarea docente (Gil, 2017), lo que se traduciría en tener instituciones educativas que cumplan con los objetivos académicos trazados y sobre todo con un clima y cultura organizacional sólido.

Por el contrario, tener profesores con altos niveles de insatisfacción laboral provocaría la ruptura de la cultura organizacional de la escuela, por la falta de motivación e identidad que manifestasen los docentes con el centro educativo (Valero et al., 2021), ello se traduciría en los bajos niveles de enseñanza aprendizaje y el no logro de los objetivos propuestos. Por lo tanto, la importancia de la presente investigación recae en determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de la provincia de Espinar del departamento de Cusco.

### **Materiales y métodos**

La investigación se realizó en la institución educativa Túpac Amaru de la provincia de Espinar del departamento de Cusco, durante el último trimestre del año 2018, aplicándose el cuestionario de cultura organizacional y satisfacción laboral, de manera personalizada a cada docente, través de la técnica de encuesta directa sincrónica y participante.

La investigación fue de tipo no experimental con un diseño correlacional explicativo, la muestra de estudio estuvo conformada por los profesores que integran la institución en un total de 19. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22, para la obtención de datos relacionados a los objetivos específicos se utilizó la estadística descriptiva que se muestra a través de tablas de frecuencia (Hernandez et al., 2015), por otro lado la presentación de resultados correspondientes al objetivo general se hace mediante una tabla de contingencia (Guillen y Sanchez, 2016), y para la comprobación de la hipótesis estadística, se utilizó la estadística inferencial no paramétrica a través de la aplicación del coeficiente de chi cuadrado, ya que los variables analizadas corresponden al tipo cualitativo (Ponce, 2020).

### **Resultados**

#### **Resultados de la evaluación de las variables**

Tabla 1: *Nivel de cultura organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
1. Bajo	3	16
2. Regular	4	21
3. Alto	12	63
Total	19	100

En la tabla 1 se observa los resultados del nivel de cultura organizacional, donde

se tiene tres profesores que representan el 16% que manifiestan que la cultura está en un nivel bajo, también se observa un 21% que considera que la cultura organizacional está en un nivel regular y un 63% de los profesores consideran que existe un alto nivel de cultura organizacional. Por lo tanto; la cultura organizacional dentro de la institución es buena ya que la mayoría de los integrantes comparten y se identifican con las creencias, normas, valores y tradiciones que se tiene dentro de la institución.

Tabla 2: *Resultados de la satisfacción laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
1. Bajo	2	11
2. Regular	4	21
3. Alto	13	68
Total	19	100

En la tabla 2 se aprecia los resultados de la satisfacción laboral que poseen los profesores, donde el 11% que equivale a dos profesores presentan una baja satisfacción con el trabajo que realizan, así mismo el 21% de la población manifiesta una satisfacción regular y un 68% presenta un alto nivel de satisfacción laboral. Por lo tanto; se afirma que los profesores tienen un alto grado de identidad con las tareas que desempeñan y el entorno laboral que los rodea, entendiéndose como el bienestar que sienten dentro de la institución.

### **Resultados del nivel de relación entre las variables**

Tabla 3: *Resultados de la tabulación cruzada de la cultura organizacional y satisfacción laboral*

Cultura organizacional	Satisfacción laboral			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	2	1	0	3
Medio	0	3	1	4
Alto	0	0	12	12
Total	2	4	13	19

En la tabla 3 se observa que de los tres profesores que manifiestan un nivel bajo de cultura organizacional, dos manifiestan también un nivel bajo de satisfacción laboral y uno un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo se observa que de los cuatro profesores que se identifican con un nivel medio de cultura organizacional, tres tienen un nivel medio de satisfacción laboral y uno presenta un nivel alto de satisfacción laboral. Así mismo se observa que 12 profesores presentan una cultura organizacional en nivel alto y también alta satisfacción laboral.

Por lo tanto; se encuentra la mayor frecuencia en los cruces de cultura organizacional alta y satisfacción laboral alta, así mismo se observa que en las escalas de baja cultura organizacional y baja satisfacción laboral solo se tiene una frecuencia de dos. De estos resultados se afirma la existencia de una asociación positiva entre las dos variables.

Tabla 4: *Resultados de la prueba de Chi-cuadrado*

Estadísticos	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23.841 <sup>a</sup>	4	.000
Razón de verosimilitud	23.019	4	.000
Asociación lineal por lineal	15.005	1	.000

En la tabla 4 se observa los resultados de la prueba estadística chi cuadrado donde se obtuvo un valor de 23.84 con 4 grados de libertad y un p valor 0.0. Por lo tanto, siendo el p valor menor al nivel de significancia propuesto ( $p < 0.05$ ), es que se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe estrecha relación y dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los profesores de la institución educativa secundaria Túpac Amaru de Espinar, estadísticamente comprobado.

### **Discusión**

En cuanto al primer objetivo se encontró un nivel alto de cultura organizacional dentro de la institución educativa, poseedora de un ambiente favorable de trabajo, donde los integrantes aceptan y conservan buenas prácticas de convivencia, estas características demuestran que la cultura organizacional dejó de ser un elemento externo para las instituciones y se convierte en un elemento relevante para estas (Yopan et al., 2020). Las instituciones educativas son un reflejo en pequeño de sociedades, en las que se rige por normas, acuerdos propios de la institución y que son instalados y admitidos por la comunidad en pleno, sean docentes, estudiantes y padres de familia, todas estas prácticas se convierten en la cultura organizacional de la institución educativa, que tiene sus matices propios y particulares (Tinoco et al., 2014), no podría existir una misma cultura organizacional en dos o más instituciones educativas, ya que estas son muy singulares y propias de cada una.

También se debe indicar, que los líderes de la institución no solo se deben preocupar por la cohesión interna que pueda haber entre los miembros; sino que se debe buscar una cultura con un enfoque externo (Pedraja et al., 2020), es decir promover el crecimiento en comparación con sus pares, esto significa que la institución y sus integrantes deben asimilar que están en la capacidad de competir y mejorar su trascendencia en función a otras instituciones de un contexto cercano o regional, lo que le garantizará la permanencia y aceptación en la sociedad.

Respecto a la satisfacción laboral, se encontró niveles altos de satisfacción en la mayoría de la población, lo que supone que los profesores se sienten a gusto con las tareas que realizan dentro de la institución, se debe tener bien en claro que los colaboradores y el capital humano que representan, son el eje fundamental de toda organización (Pedraza, 2020), en general mantener altos niveles de satisfacción laboral significa poseer un buen funcionamiento organizacional (Tomás et al., 2019) esto debe ser considerado por las

autoridades educativas para mantener altamente satisfechos a los profesores, ya que a mayores niveles de satisfacción mayor será la producción dentro de la organización (Quispe & Paucar, 2020) y hablar de mayor producción en una escuela significa mejores aprendizajes en los estudiantes, logro de competencias óptimos y consecuentemente mejora de la educación en el país.

Los hallazgos de la presente investigación son el sustento empírico para afirmar la existencia de una relación y dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, que se corroboran con las investigaciones de (Gálvez et al., 2017; Noboa et al., 2019; Paz et al., 2020), quienes investigaron las variables en diversas áreas y coinciden en afirmar la existencia de la relación entre las variables. Teóricamente se afirma que la cultura organizacional depende de la satisfacción laboral que tengan los empleados, ya que las actitudes positivas frente a las tareas que realizan provocan en ellos identidad y compromiso con la institución, que finalmente se traducirá en un buen clima organizacional donde los profesores se integren, estén de acuerdo con las normas y costumbres de la institución; por consiguiente, se augura una institución exitosa.

### **Conclusiones**

A partir de los datos recogidos se concluye que existe un alto nivel de cultura organizacional, caracterizado por un óptimo ambiente laboral donde profesores, directivos, estudiantes y padres de familia conviven y aceptan las normas propias de la institución, existiendo sobre todo aceptación por los acuerdos y adecuadas formas de afrontamiento de los problemas. En cuanto a la satisfacción laboral se afirma que los altos niveles de satisfacción de los profesores se reflejan en el compromiso para el desarrollo del quehacer docente, esta satisfacción es producto del reconocimiento que tienen dentro de la comunidad por estudiantes y padres de familia, así como las mejoras salariales que se han dado en los últimos años.

También se concluye que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores, esta relación sería directa ya que mientras se incrementa los niveles de satisfacción laboral también mejorará la cultura organizacional. Dentro de la investigación se observó que se tiene muy definido los reglamentos, costumbres y propósitos internos de la institución que son factores importantes para la existencia de una buena cultura organizacional; sin embargo no se debe dejar de lado el enfoque externo, donde la institución se proyecte a sobresalir en comparación con sus pares y mantenerse en el tiempo como líder e ir adoptando mejoras institucionales en lo académico y administrativo; ya que poseer una sólida cultura organizacional y profesores altamente satisfechos permitirá a la institución posicionarse dentro de la región y el país.



## Agradecimientos

A los docentes de la institución educativa Túpac Amaru de Espinar por colaborar con la ejecución de la presente investigación.

## Referencias bibliográficas

- Andrade, E., Holanda, M., Soares, E., y Lobato, A. (2020). Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 101(258), 337-358. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.101i258.4263>
- Barrios, Y., Alcalá, M., Carrillo, M., y Vargas, L. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio / Organizational climate of the community participation processes of an educational institution. Case Study. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(0), 138-163. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>
- Carrillo, A. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*, 8, 61-76. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788007>
- Carro, J., Sarmiento, S., y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chiang, M., y Candía, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiang, M., y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración : tendencias y estrategias los nuevos paradigmas* (5ta ed.). Mc Graw-Hill.
- Fonseca, J., y Cruz, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Gálvez, P., Grimaldi, M., Sanchez, A., Fernández, J., y García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(4), 104-109. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/cultura-organizacional-y-satisfacción-laboral/docview/2258185225/se-2?accountid=201395>
- Garavito, E., Valero, V., y Condori, W. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo: La clave de la dirección educativa. (E. A. Española (ed.)). <https://www.worldcat.org/title/inteligencia-emocional-y-liderazgo-la-clave-de-la-direccion-educativa/>



oclc/1245388495

- Gil, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- Guillen, O., y Sanchez, J. (2016). *Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación*. (1ra ed.). Ando Educando.
- Hernandez, R., Fernandes, M., y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw-Hill.
- López, A., Ojeda, J., y Ríos, M. (2017). The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Matuoka, F., Artes, R., Giovanetti, S., Hashimoto, M., y Aurelio, M. (2010). A sobrevivência de empresas nascentes no estado de São Paulo: um estudo sobre capital humano, capital social e práticas gerenciais. *Revista de Administração*, 45(4), 343-355. [https://doi.org/10.1016/s0080-2107\(16\)30466-6](https://doi.org/10.1016/s0080-2107(16)30466-6)
- Naranjo, M., Castro, Z., y Armenta, E. (2017). Cultura Organizacional Del Instituto Tecnológico De Los Mochis. *Ra Ximhai*, 13(3). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46154070019>
- Noboa, J., Barrera, G., y Rojas, D. (2019). Relacion del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1), 1-25. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-del-clima-organizacional-con-la/docview/2229188196/se-2?accountid=201395>
- Orgambidez, A., Pérez, P., y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Ossa, C., Castro, F., Castañeda, M., y Castro, J. (2014). Cultura y liderazgo escolar: factores claves para el desarrollo de la inclusión educativa. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-23. <http://revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/636/657>
- Paz, J., Huamán, S., y Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., y Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria : un análisis conceptual Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education : conceptual analysis. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pi-](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pi-)

d=S0718-50062020000500003

- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Ponce, H. (2020). Conceptos básicos de estadísticas inferenciales aplicadas a la investigación educativa. Universidad Autónoma de Ciudad de Juárez. <https://elibros.uacj.mx/omp/index.php/publicaciones/catalog/book/163>
- Pujol, L., y Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(26), 64-86. <https://doi.org/10.22201/ii-sue.20072872e.2018.26.297>
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Suma de Negocios*, 8(18), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>
- Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., y Riveros, A. (2015). Traducción y Adaptación al Español del Cuestionario de Satisfacción Laboral para Profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-2123. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30004-7](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30004-7)
- Tinoco, O., Quispe, C., y Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56. <https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12048>
- Tomás, J. M., De los Santos, S., y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Trijuljo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., y Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios*, 7(66-78), 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.2916/inter.7.2.8>
- Turpo, J., y Jaimes, D. (2017). Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional. *Apuntes Universitarios*, 7(1). <https://doi.org/10.17162/au.v7i1.203>
- Valero, V., Huaman, L., y Garavito, E. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 15(1), 24-30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>
- Yopan, J., Palmero, N., y Santos, J. (2020). Cultura Organizacional anthropological perspectives. 11(20), 263-281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>