



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La

Compañía Minera Poderosa S.A – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINSTRACIÓN

AUTOR

Tamayo Jaime, Mariquita Natalia

ASESORA METODOLOGICA

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Katherinne

ASESORA ESPECIALISTA

Dra. Álvarez Silva, Ximena Milagros

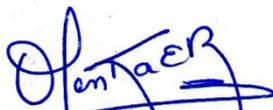
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

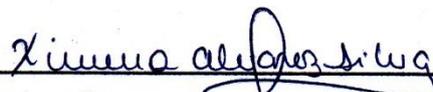
Trujillo – Perú

2017

Página del Jurado



Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Katerine
Presidente



Dra. Álvarez Silva, Ximena Milagros
Secretaria



Dra. Romero Vásquez Cecilia
Vocal

Dedicatoria

A Dios, mi padre y creador, que está siempre a mi lado iluminando mis acciones y dándome las fuerzas para culminar mis metas.

A mis queridos padres, por su amor, confianza y apoyo incondicional durante el desarrollo de mis estudios.

A mis hermanos, que además son mis compañeros y amigos en este diario caminar.

Agradecimiento

A Dios, por nunca abandonarme y estar siempre en los momentos difíciles y porque todo es su voluntad.

A mis padres, hermanos y mi familia,
por su apoyo durante toda mi carrera
profesional.

A mis maestros, por acompañarme durante mi
carrera profesional y su dedicación en la
realización de esta investigación.

A los colaboradores de compañía
Minera Poderosa que facilitaron la realización
de esta investigación.

Declaratoria De Autenticidad

Yo Tamayo Jaime, Mariquita Natalia identificada con el DNI N° 74133547, a disposición de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el *Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración.*

Declaro bajo juramento que toda la información y datos que se exponen en la presente investigación son auténticas y veraces.

Asimismo, asumo toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Tamayo Jaime, Mariquita Natalia

DNI: 74133547

Presentación

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada “Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Compañía Minera Poderosa S.A – 2017”, con la finalidad de Establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Minera Poderosa S.A, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en administración.

Deseando cumplir con los requisitos de aprobación.

L a Autora

ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos.....	32
II. MÉTODO	34
2.1. Tipo y Diseño de investigación	35
2.2. Variables y Operacionalización.....	36
2.3. Población, Muestra y Muestreo.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiability.....	40
2.5. Método de análisis de datos.....	40
2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	42
IV.DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	57
VI.RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS	63
ANEXOS	

Índice De Tablas

Tabla 1.....	36
Tabla 2.....	37
Tabla 3.....	38
Tabla 3.1.....	41
Tabla 3. 2.....	42
Tabla 3.3.....	43
Tabla 3.4.....	44
Tabla 3.5.....	45
Tabla 3.6.....	46
Tabla 3.7.....	47
Tabla 3.8.....	48
Tabla 3.9.....	49
Tabla 4.....	69
Tabla 5.....	70
Tabla 6.....	71
Tabla 7.....	73
Tabla 8.....	74
Tabla 9.....	76
Tabla 10.....	77
Tabla 11.....	78
Tabla 12.....	79

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad relacionar las variables cultura organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la compañía minera Poderosa S.A.; el tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra constituida por 493 sujetos de sexo masculino y femenino de edades que fluctúan entre 25 y 55 años. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de cultura organizacional de Hernández, Mendoza y Gonzales (2016) y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma (2004). El análisis descriptivo refleja que los niveles predominantes son bajos tanto en la variable cultura organizacional, siendo la dimensión identidad con mayor predominancia ubicada en el nivel medio; así como también en la variable satisfacción laboral, siendo la dimensión beneficios laborales y/o Remuneraciones con mayor predominancia ubicada en el nivel medio. Asimismo, el análisis correlacional evidencia relación directa débil y altamente significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la muestra estudiada. Finalmente se concluye, mientras los colaboradores perciban altos niveles de expectativas, valores, actitudes y conductas compartidas dentro de la organización, la percepción en relación a su entorno laboral de acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos.

Palabras clave: Cultura organizacional, satisfacción laboral, Identidad, Políticas Administrativas

Abstract

The purpose of this study was to relate the variables organizational culture and job satisfaction in collaborators of the mining company la Poderosa S.A.; The type of study is cross-sectional descriptive correlational, with a sample consisting of 493 male and female subjects of ages ranging from 25 to 55 years. For data collection, the organizational culture questionnaire of Hernández, Mendoza and Gonzales (2016) and the work satisfaction questionnaire of Sonia Palma (2004) were used. The descriptive analysis reflects that the predominant levels are low both in the organizational culture variable, being the identity dimension with greater predominance located in the middle level; as well as in the variable labor satisfaction, being the dimension of labor benefits and / or Remunerations with greater predominance located in the middle level. Finally, the correlational analysis shows a weak and highly significant direct relationship between the organizational culture and job satisfaction in the sample studied. The findings indicate, while employees perceive high levels of expectations, values, attitudes and behaviors shared within the organization, the perception in relation to their work environment according to the linking of aspects such as personal fulfillment tend to be high.

Keywords: Organizational culture, work satisfaction, Identity, Administrative Policies

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

El Perú como país minero cuenta con recursos minerales que lo diferencian a nivel mundial, ubicándose en segundo lugar como el mayor productor de oro y plata a nivel de la región. La contribución al sistema económico por parte de la minería en el país se manifiesta por medio de indicadores macroeconómicos, como es el caso del Producto Bruto Interno en sus sigas PBI y las exportaciones. Estos indicadores permiten darle valor a la contribución de la minería a la dinámica del país.

Si bien se ha hecho mención sobre la importancia del aporte minero al sistema económico del país, existe otros factores por los cuales el sector debe ser objeto de atención, como por ejemplo los riesgos ocupacionales dentro de las actividades mineras, puesto que estas exponen al colaborador varias situaciones riesgosas; así como también las circunstancias de las labores y el estar satisfechos en el entorno laboral, ello no solamente por el impacto en la empresa si no por el impacto en el bien y progreso de los trabajadores y aunque la minería no es la actividad económica que genera mayor puestos de trabajo, las remuneraciones que otorga son superiores al promedio nacional de remuneraciones.

Según el Ministerio de Energía y Minas, las regiones donde se concentra la mayor actividad minera son Ancash, La Libertad, Junín, Apurímac, Arequipa y Cajamarca, caracterizándose las tres primeras por tener los tres recursos básicos como: plata, oro y cobre. La región de La Libertad cuenta con un total de 25 empresas mineras destacando entre ellas La Barrick, Poderosa, Marsa, Consorcio Minero Horizonte, la Arena entre otras.

Por su parte Kusluva (2003, citado en Lacatus, 2010) señala que la cultura organizacional opera como una especie de sistema que ejerce control social y puede tener influencia en las acciones y la conducta de los colaboradores por medio de la idiosincrasia que maneja la empresa. Por lo cual, la cultura organizacional ha confirmado que tiene una influencia directa en cuanto satisfechos pueden estar o sentirse los empleados.

Diversos investigadores han pretendido hallar relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, Díaz (2003) concluyó que la Cultura Organizacional ejerce influencia en el clima organizacional, lo cual hace que podría convertirse en una excelente herramienta para hacer un diagnóstico sobre el estado de las empresas estudiadas. En lo concerniente a la satisfacción se puede afirmar que es la consecuencia de un procedimiento iniciado en el individuo concreto y real, y finaliza en él mismo; por tanto, la satisfacción entonces no va a estar dada solo como una especie de sensación o estado único e irrepetible, sino que el estar satisfechos en el puesto de trabajo hace referencia a la medida en que se satisfacen algunas necesidades del colaborador y el nivel en que éste percibe la realización en las distintas aspiraciones que puede tener en su puesto laboral (Cantera, 2004).

La compañía minera Poderosa S.A, es una de las principales unidades mineras ubicada en la región de La Libertad, que durante los últimos años ha mostrado un crecimiento significativo en comparación a otras unidades mineras que se encuentran en la misma área geográfica; este crecimiento se ha dado debido a factores internos como son las políticas administrativas, políticas de seguridad y la estructura enfocada en los colaboradores con el fin de buscar la satisfacción de los mismos y con ello lograr una mayor producción, así como también a factores externos como el uso de la tecnología tanto para superficie como para socavón, los cuidados en el aspecto ambiental y la responsabilidad social que asume con las comunidades de la zona.

Si bien es cierto, las empresas mineras son organizaciones que ofrecen mayores beneficios a los trabajadores, estos no siempre suelen estar satisfechos con las actividades que realizan dentro de la organización y los beneficios que se les otorga, como muestra de ello es la empresa minera Poderosa la cual trabaja enfocada en el bienestar de colaboradores reflejado a través de herramientas como el COLPA, actividades de emprendimiento (semana de la calidad) y capacitaciones y talleres (jueves minero) las cuales forman parte de la cultura en dicha organización, sin embargo existe una inestabilidad del personal, pues la mayor parte del personal tiene como tiempo de servicio menor a dos años, esto genera insatisfacción dentro del área de

trabajo, demostrando con ello que los beneficios no determinan la satisfacción de los trabajadores.

La empresa minera antes mencionada, en la actualidad, se ha enfocado principalmente en el bienestar de los trabajadores, otorgándoles mayores medidas de protección, utilizando los mejores implementos de seguridad para que la realización de las actividades con mayor cautela y evitar los accidentes. Asimismo, se está realizando inversiones en temas de capacitación relacionados con la seguridad, así como también se venían llevando a cabo talleres (pausas activas) los cuales ayudan que las actividades laborales se vuelvan menos tediosas, todo ello está pasando a formar parte de la cultura organizacional de la empresa.

No obstante, en la empresa el desarrollo de una cultura organizacional adecuada en los colaboradores se ha visto afectada por los conflictos y diferencias de las comunidades aledañas, producto de la oposición a que se ejerza la minería con normalidad, además como parte de las exigencias de los comuneros es que se dé trabajo a gran parte de la población cercana, lo que genera rotación continua de personal, por consiguiente hay un impedimento a que los colaboradores se sientan bien identificados con los valores de la empresa por el poco tiempo que suelen laborar y no habiendo adaptabilidad en algunos de ellos, en tanto, cabe señalar, la insatisfacción en los colaboradores tiene como factores causales es la poca identificación con los valores de la organización a la que pertenece. Es por ello, que se generó el interés de llevar a cabo un estudio en el campo de la administración un estudio que busque correlacionar la Cultura Organizacional con la Satisfacción de los colaboradores en la compañía minera antes mencionada.

Luego de haber sustentado la realidad problemática se han planteado las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo se da la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2017?, ¿Cuál es la correlación entre el factor Identidad de la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017?; ¿Cuál es la correlación entre el factor Calidad de la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción

Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017?, ¿Cuál es la correlación entre el factor Comunicación de la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017?, ¿Cuál la correlación entre el factor Contribución Personal de la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017?, ¿Cuál es la correlación entre el factor Reconocimientos / incentivos de la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017?, y ¿Cuál es la correlación entre el factor Capacidades Directivas de la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017?

1.2. Trabajos Previos

Salazar (2013) en su tesis titulada:

Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala. Con el objetivo establecer la relación entre la cultura organización y la satisfacción laboral en la entidad antes mencionada. El diseño de estudio es descriptivo – correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 46 participantes de ambos sexos que desempeñaban funciones administrativas, con edades entre 20 y 50 años de edad. Para la medición de cultura organización se utilizó el instrumento denominado OCAI de Cultura Organizacional de Cameron y Quinn (2006), para medir satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S21/26 de Satisfacción laboral de José L. Meliá. Los resultados evidencian que se halló relación fuerte y positiva entre cultura organizacional y satisfacción laboral en la muestra estudiada; Asimismo, se halló significancia estadística en la totalidad de las correlaciones de cultura organizacional (características dominantes, líderes organizacionales, estilo gerencial, unión organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito) y satisfacción laboral (satisfacción con supervisión, remuneraciones y prestaciones, intrínseca, ambiente físico,

cantidad de producción y calidad de producción), donde la relación más débil es para unión organizacional y ambiente físico ($r=.244$) y la relación más fuerte es para criterio de éxito y remuneración y prestaciones).

Arana (2016) en su estudio publicado en la Revista Ex Cathedra en negocios con el título:

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. Con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores de una empresa minera peruana. El tipo de estudio es descriptivo – correlacional. La muestra lo compuso 66 trabajadores que respondieron los instrumentos aplicados. Para medir clima organizacional se aplicó un cuestionario adaptado en el medio, y para medir satisfacción laboral se aplicó un instrumento llamado Índice descriptivo de puestos (JDI) de Cornell; la consistencia interna para el primer instrumento es un alfa de .903 y para el segundo de .897. Los resultados descriptivos reflejan que la variable clima organizacional presenta una media de 3.3 a 3.7 para las dimensiones y de 3.5 para la variable general; en tanto, satisfacción laboral presento una media de 3.7 a 3.8 para las dimensiones y de 3.8 para la variable general. Asimismo, se evidencia relación con tamaño de efecto grande ($\rho=.500$) y altamente significativa ($p<.01$) entre clima laboral y satisfacción laboral.

Cabanillas y Cabrejo (2014) en su tesis titulada:

Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima s.a. de la Provincia de Hualgayoc en el año 2014. Con el objetivo de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el área de medioambiente en la muestra de estudio. Se trabajó con toda la población que fueron 20 participantes. Para la medición de las variables se aplicó una hoja censal que evalúa las dos variables, la consistencia interna producto de una muestra piloto para clima laboral fue un alfa de .94 y para satisfacción laboral de .90. Los resultados

descriptivos para la variable clima organizacional predomina en el nivel agradable (60%) seguido de muy agradable (40%), asimismo, las predominancias de los porcentajes para las dimensiones se ubican en el nivel agradable; los niveles para la variable satisfacción laboral se ubican en el nivel satisfecho (65%) y muy satisfecho (35%), asimismo, la predominancia de los porcentajes para las dimensiones se ubica en el tipo de respuesta de acuerdo. En cuanto a la asociación de las variables refleja que existe relación positiva fuerte y significativa entre las variables.

Tinoco, Quispe y Beltran (2014) en su estudio publicado en la Red de Revistas Científicas de América Latina titulado:

Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. Con el objetivo de determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el elemento docente de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM. El diseño de estudio es descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 58 docentes de los 60 de la facultad de ingeniería industrial, con tiempo de servicio de 2 años a más de 10 años, con edades de 30 a más de 50 años de edad. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de cultura organizacional de Agustini et al (2012) y el cuestionario de satisfacción laboral de López (2005) los cuales fueron adaptados en la muestra de estudio. Los resultados descriptivos reflejan que presenta una media de 75.76 sobre un total de 110 puntos (69%) satisfacción laboral, asimismo, las dimensiones presentan una media de 6.79 sobre una base de 10 puntos (68%) para permanencia a 16.02 sobre una base de 20 puntos (64%) para desarrollo de funciones; en tanto, cultura organizacional presenta una media de 60.03 sobre una base de 100 puntos (60%), asimismo, las dimensiones presentan una media de 11.09 sobre una base de 20 puntos (55%) para identificación a 17.55 sobre una base de 30 puntos (59%) para valores. Los resultados correlacionales reflejan en el departamento de sistema e informática relación positiva fuerte ($\rho=.534$) entre las variables de estudio, en los docentes de diseño y tecnología se observa relación positiva con un

tamaño de efecto medio ($\rho=.356$) y, en los docentes de producción y gestión industrial se observa relación fuerte ($\rho=.741$).

Aguilar (2016) en su tesis titulada:

Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016. Con el objetivo de relacionar cultura organizacional y satisfacción laboral en la muestra de estudio. El diseño de la investigación es descriptivo-correlacional. La muestra está compuesta por 212 trabajadores. La medición de las variables se efectuó por medio de la aplicación de dos instrumentos, el primero fue Modelo de Perfil de Cultura Organizacional (OCP) de O'Reilly, Chatman y Caldwell (1991) adaptado por Sarros et al. (2005), y el segundo fue la Escala de Satisfacción Laboral (Cooper, Rout & Faragher, 1989) adaptada a la versión completa del instrumento, de 15 ítems (Warr et al., 1979). Los resultados descriptivos reflejan que en cultura organizacional predomina el nivel regular con una media de 2.6 y una desviación estándar de .4, asimismo, predominar el nivel regular en las dimensiones competitividad, responsabilidad social, apoyo y estabilidad, en tanto, el nivel débil en las dimensiones innovación, énfasis en recompensa y orientación en resultados. Los resultados descriptivos para satisfacción laboral reflejan que la predominancia se ubica en el nivel medio, de modo similar para las dimensiones intrínseca y extrínseca. Los resultados correlacionales reflejan que existe relación directa con significancia estadística entre satisfacción laboral con las dimensiones apoyo ($r=.150$), orientación de resultados ($r=.201$).

Ramírez (2013) en su tesis titulada:

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa industrial Damper Arequipa S.A.C. – 2012. Tuvo como objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa antes mencionada. El tipo de investigación es considerada aplicada de diseño explicativo, la muestra lo compuso 158 participantes seleccionados aleatoriamente. Para la

recolección de los datos se aplicó como técnicas: la observación directa y la entrevista, y como instrumentos el cuestionario y libreta de campo. Se llegó a la siguiente conclusión que la variable cultura organizacional se ubica en un nivel deficiente, lo cual genera problemas en la satisfacción laboral de los colaboradores; tal situación se debe a la poca identidad con los valores corporativos, poca confianza, desfavorables condiciones de trabajo y poco compromiso laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Cultura Organizacional

En cuanto a la definición de Cultura Organizacional, Hernández, Mendoza, González (2016) la definen como un conjunto de reglas y el diseño de estructuras formales que rigen la manera de comportarse de las personas en las organizaciones, así como el conjunto de mitos y tradiciones que definen en una organización su ideología; además de los estilos de liderazgo practicados en la organización.

Es decir, cada organización adopta una forma de pautar las normas de acuerdo a sus metas organizacionales que se plantean a seguir, lo cual va a tener su fundamento en la idiosincrasia de la entidad.

Fernández (2002) menciona que, la cultura organizacional es conglomerada de símbolos, conocimientos, experiencias, costumbres, formas de conducta y comportamientos generados y adquiridos en un equipo de trabajo, esto significa que lo antes mencionado lo tienen establecido todos los colaboradores y se transmiten unos a los otros y se observan en las prácticas diarias.

El autor antes mencionado va a señalar que el constructo desarrollado (cultura organizacional) es la suma de vivencias e información adquirida lo cual se va a transformar en patrones de conducta que le va a caracterizar a la organización, lo cuales van a ser enriquecidos con las acciones de los colaboradores en la cotidianidad.

Robbins (2004) señala que la cultura organizacional es una estructura con significados que son de conocimiento de los colaboradores sobre una

organización que hace distinción de otras empresas. Es un cúmulo de elementos esenciales que una empresa le brinda valoración.

Hace referencia a que cada organización va adoptar una peculiaridad para pautar el modo de desempeñarse, donde los trabajadores se identifiquen con los valores que van a regir.

1.3.1.1 Dimensiones de la cultura organizacional

Una caracterización de la Cultura Organizacional por medio de factores subyacentes o dimensiones es realizada por Hernandez, Mendoza, Gonzalez (2016) quienes precisan que se mide por medio de presuntos funcionales, las cuales son: identidad, calidad, comunicación, contribución personal, reconocimiento y capacidades directivas.

Haciendo una breve descripción de cada una de las dimensiones encontramos la Identidad que hace referencia a diversos de valores agrupados, costumbres, emblemas, dogmas y maneras de comportarse las cuales se desenvuelven como componentes dentro de un entorno social y que operan para que los sujetos que lo integran puedan cimentar su sentir de pertenencia hacia la organización; así como también tenemos Calidad hace referencia al conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a otras organizaciones, así mismo encontramos la Comunicación que se define como la acción de comunicarse entre sí, que permite dirigir todos los mensajes dentro de la organización; otra de las dimensiones es la Contribución del Personal que hace referencia al conjunto de capacidades, actividades que se le puede a tribuir a la organización, durante el periodo de la prestación de servicios; así mismo esta los reconocimientos/incentivos que se representan a través de incitación que se brinda a un sujeto con la intención de aumentar y mejorar el rendimientos de las capacidades directivas que hace referencia a los patrimonios y actitudes que presenta una persona, organización o institución, para ejercer una actividad dentro de una organización (Hernández, et al., 2016).

Dicha clasificación de la cultura organizacional hace énfasis en el aspecto corporativo como algo fundamental, aspecto donde los colaboradores deben centrarse para sentirse identificados con la empresa. Todas las dimensiones son medidas por medio de un instrumento de escala ordinal, lo cual se debe a su tipo de respuestas.

Por su parte Robbins (2004), señala que la cultura organizacional es medida por 5 dimensiones, las cuales son: trabajo en equipo, creatividad, motivación, justicia e integridad.

Las dimensiones son planteadas del siguiente modo, como punto número uno tenemos al Trabajo en Equipo que es un conjunto de colaboradores sistemáticamente organizados para realizar una actividad o un servicio preciso, segundo punto encontramos la Creatividad la cual sostiene que un colaborador con creatividad, cuenta con capacidad que tiene para generar algo innovador, como tercer punto está la Motivación que indica a la motivación como una tensión constante que presenta un colaborador, y que lleva a este a adquirir un comportamiento para conseguir la satisfacción de las exigencias y necesidades, cuarto punto encontramos a la Justicia representada como un grupo de órganos internos de una empresa que son responsables de hacer respetar las leyes laborales de los trabajadores y como quinto y último lugar está la Integridad definida como la capacidad de conducir de forma coordinada con lo que se expresa y lo que determina como bueno (Robbins, 2004)

Tal caracterización de la cultura organizacional por medio de las dimensiones mencionadas, hace énfasis en los valores que rigen la organización y dan pie a la invasión por medio de la creatividad, asimismo, la medición de dichas dimensiones se hace por medio de un instrumento con escala ordinal.

Entretanto Hellriegel (1998) habla las divide en 4 dimensiones a las cuales les denomina como magnitudes, las cuales son: el clan, la adhocracia, el mercado y la jerarquizada.

Tales magnitudes son propuestas del siguiente modo: El Clan definidos como vínculos de tipo familiar que comparten tradiciones, laboran en equipo, y

se apoyan mutuamente; La Adhocracia que es el cambio constante, creatividad, los trabajadores toman riesgos, se va buscando agresivamente oportunidades, existe autonomía, y se encuentran presente la proactividad; El Mercado definida como la intervención en el mercado, solidez financiera, rentabilidad, existe poco compromiso del trabajo en equipo, poca consistencia y la Jerarquizada, Hincapié en las normas establecidas, se centran en las decisiones tomadas por parte de la gerencia/directivos, y se subraya las jerarquías (Hellriegel, 1998)

Tal representación por medio de dimensiones de la cultura organizacional por el autor antes mencionado, se centra en abordar a la cultura organizacional como la capacidad que los colaboradores logren un trabajo mancomunado, además donde las nuevas ideas para innovar no sean aisladas sino en conjunto, sin embargo, también aborda lo esencial de una jerarquización. Tales dimensiones son medidas por un instrumento de escala ordinal.

Respecto a las características de la Cultura Organizacional, Robbins (2004) manifiesta que la cultura de una organización no es cuantificable; sin embargo, se puede recurrir al análisis mediante la puntuación que se le puede determinar a los elementos que presenta.

El mismo autor señalado hace una clasificación de 10 dimensiones las cuales son: La Identidad de los miembros en la que los colaboradores reconocen a la organización donde laboran. El Énfasis de grupo los cuales se ven mayormente implicados los grupos que los sujetos por sí solos. El Enfoque en las personas la gerencia analiza los resultados para identificar si se perjudicaría a las personas en la organización. La Integración de unidades que es la independización y coordinación lo buscan las diferentes áreas de la organización. El Control, Existe control del comportamiento de los trabajadores y se pone en manifiesto a través de las supervisiones y mediante los reglamentos que se tiene que respetar. La Tolerancia a riesgos donde a los trabajadores se les motiva a tener un espíritu emprendedor e innovador para que puedan llegar a asumir nuevos riesgos. Los Criterios de recompensas: El desempeño de los colaboradores es retribuido con recompensas, aumentos de sueldo y promociones. La Tolerancia a conflictos donde Las empresas

instruyen a los colaboradores a confrontar tan sus conflictos como sus críticas de forma abierta. La Orientación a medios y fine donde la gerencia mayormente se enfoca en los resultados de salidas, y mínimamente en los procesos y técnicas aplicadas para lograr los resultados mencionados y El Enfoque de sistemas abiertos los cambios externos son respondidos por las empresas, quienes previamente los observan (Robbins, 2004).

Tal enfoque hace referencia al logro de una cultura organizacional centrada en los altos mandos, donde la organización es la encargada de motivar, hacer que el personal se integre, que cumpla y respete las normas pautadas o en algunos casos ella se torna tolerante, entre otras características propias de los que dirigen a la organización.

1.3.1.2 Tipos de cultura Organizacional

En la Tipología de la Cultura Organizacional destacan los siguientes tipos de cultura organizacional: en primer lugar, plantea la Cultura Rutinaria: Las empresas se centralizan a un nivel máximo y controlan directamente sus operaciones, por lo cual la toma de decisiones lo realiza el nivel directivo. Segundo, la Cultura Burocrática: La organización no crecen mucho; ya que, se busca tener el control a través de aumentar las normas, resaltando la jerarquización. Tercero, la Cultura Soñadora: Sin cambiar las estructuras internas, se desea la mejora y el voluntarismo. Se sale de lo común. Por último, la Cultura Flexible: Los colaboradores de la empresa son piezas importantes para la búsqueda de llegar a cumplir la visión de la organización. Luna y Pezo (2005)

El autor señalado hace una diferenciación sobre los tipos de cultura organizacional que puede adoptar una entidad, donde destaca que como una de las más beneficiosas a la cultura flexible donde los trabajadores son parte esencial para el cumplimiento de una organización adecuada, no obstante, indica que cada organización estila adoptar un modo específico dependiendo de los objetivos que persigan o la antigüedad que estas posean.

Por otro lado, Pheysey (1993) identificó cuatro tipos de culturas organizacionales generales que tienen las empresas, las cuales son: La Cultura

de Rol: en esta los miembros de la organización cumplen un rol determinado de acuerdo al nivel de jerarquía y área en el que se encuentren. La Cultura de Logro: Los colaboradores se encuentran enfocados en tener un adecuado desempeño laboral en lugar de cumplir con normas. La Cultura de Poder: Los trabajadores subordinados cumplen órdenes sin cuestionar; ya que hay un líder que domina y toma las decisiones en la organización. La Cultura de Apoyo: Gracias a la satisfacción que tienen los colaboradores por ser parte de un grupo, aportar ideas los unos a los otros.

Tal distinción sobre el constructo estudiado, luego de explicar los modos de cultura que suele adoptar cada organización, destaca a la cultura de apoyo como la que tiende a integrar a los colaboradores como parte de la organización en sí, donde tienen la libertad de aportar con ideas y sentirse parte de ella.

En cuanto a la Funcionalidad de la Cultura Organizacional, Schein (1993) indica como funcional una cultura organizacional que contribuya a que los colaboradores se integren internamente a través de la adhesión de estos o a la adecuación externa a las transformaciones contextuales. El funcionalismo admite poder entender lo que una cultura realiza con el fin de encontrar soluciones a las problemáticas básicas de un grupo social. Donde la supervivencia y adecuación fortalecen su capacidad, mediante la unificación de procedimientos internos.

En este apartado lo importante es transformar las pretensiones individuales de los fundadores de las empresas, líderes de una compañía nueva, su situación visionaria, y valores en un conglomerado de las creencias que son de conocimiento de todos colaboradores y estos las asumen.

Así mismo, la cultura organizacional es funcional cuando presenta coherencia con la estrategia y de forma unificada generan una identidad organizacional, donde la cohesión de los colaboradores a través del compromiso e identificación, incrementan con los valores que las sostienen, se eleva la posibilidad de adaptación de estos nuevos valores en la comunidad y se generan una imagen fuerte positiva hacia el medio externo; en general, una

cultura funcional logra brindar a sus miembros un sentido de identificación evidente, al reducir la ambigüedad, la inseguridad y la ansiedad de los miembros de la empresa se delimita lo qué es fundamental y de qué manera hacer las cosas, así como también, al ejecutar como dispositivo de control subconsciente, igualmente, el reemplazar reglamentos y normativas determinadas demás, fortificar la identidad y compromiso y establecer una imagen institucional única e identificable (Schein, 1993).

Es decir, que cuando se habla de la funcionalidad de la cultura organizacional se tiene como objetivo que el empleado se identifique con la organización, pero no por presión u obligación, sino más bien cuando es creado el clima propicio para para que puedan sentirse parte de la organización, sin dejar de lado de hacer énfasis en el compromiso de cada colaborador para con la organización. Adicionalmente, el disponer valores y creencias debe brindar una cohesión fuerte entre sus trabajadores, ser tolerante y motivar, instar a la creatividad y el compromiso dirigidos a las transformaciones adecuadas para adaptar a la empresa a los nuevos desafíos y circunstancias.

El adecuado desempeño se encuentra afectado de forma negativa cuando la cultura organizacional disfuncional reposa en los valores, creencias y convicciones que generen comportamientos sin estar direccionados con la estrategia, sin embargo, la disfuncionalidad se resalta mediante la toma de malas decisiones, pérdidas potenciales y situaciones conflictivas (Schein, 1993).

Todo ello hace referencia, pese a ser indispensable crear las condiciones adecuadas para que el colaborador se identifique con la cultura organizacional en medio de un ambiente de seguridad, no se debe dejar de lado que debe someterse a los lineamientos impuestos por la empresa.

1.3.1.3 Factores que afectan de la Cultura Organizacional

Según el portal Psicología y Empresa (2010) propone que son 4 los esenciales, de ese modo se tiene: El tamaño: hace referencia que en una organización pequeña facilita una mayor tolerancia y es blanda, como también un empeño notable de cada uno de los colaboradores, por el contrario, una empresa grande procura tener una definida estructura, especificidad en sus controles, cada trabajador tiene determinado sus responsabilidades.

La tecnología: es la que desarrolla un rol fundamental en la labor de las organizaciones, por lo que en empresas con una vía transformadora se solicita de fuentes de poder evidentes; así mismo, algún grado de individualidad para confrontar retos. Metas y objetivos: las metas y objetivos de una organización son cambiantes de acuerdo a las estrategias, al rubro empresarial en el que se encuentra y según el tipo público objetivo. El personal: Es un requerimiento fundamental, puesto que la verisimilitud de transformar la cultura de una empresa será adjuntará según las características que posean sus colaboradores, es decir, cada miembro asume, pero varía su cultura.

1.3.2. Satisfacción Laboral

Respecto a la definición de Satisfacción laboral Palma (2004) considera que la satisfacción laboral es la percepción del colaborador en relación a su entorno laboral y de acuerdo a la función de la vinculación de los aspectos como opciones de la realización personal, involucrándose con las actividades señaladas, la supervisión que se recibe, accesibilidad relacionada con la información y el trabajo en conjuntos con otros colaboradores y situaciones laborales que posibilita su tarea.

Es decir, para Palma la satisfacción laboral es la apreciación que realiza el sujeto del entorno donde se desenvuelve laboralmente, una percepción de todas las actividades que realiza además de las actividades en las que se encuentra inmerso como de las circunstancias a que pueden acaecer.

Robbins y Coulter (2010) indican que la actitud de un colaborador con su empleo o la actitud en general de un sujeto hacia su trabajo significan la

satisfacción laboral. Esta actitud se encuentra basada en los valores y creencias que el colaborador fomenta de su propio empleo.

La satisfacción laboral es considerada como lo que el individuo anhela del mundo y de lo que logra, dando como resultado la sumatoria total de las actitudes personales de los colaboradores, definiendo como un principio de grupo al aspecto moral, donde el grado de satisfacción es una conglomeración del grado de tensiones y necesidades, así como la obtención de ciertos beneficios del entorno que se modificarán de forma directa con el nivel con que se convenga en realidad las requisitos de un individuo en su cargo, dirigiéndolo a una plena y una adecuada satisfacción laboral (Blum y Naylor, 1992).

Asimismo, se puede afirmar que el constructo descrito hace referencia al balance entre las tensiones y necesidades a las que está expuesto cualquier colaborador y el beneplácito producto de los beneficios que forman parte de la contribución o retribución al empleado.

1.3.2.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Palma (2004) propone 7 dimensiones para el estudio de la satisfacción laboral, como primera dimensión tenemos a las Condiciones Físicas y/o Materiales, que vienen hacer las vías que brindan posibilidad de desarrollo de las tareas cotidianas, casi siempre se pretende como un indicador de la efectividad; como segunda dimensión encontramos a los Beneficios Laborales y Remuneraciones los cuales se suelen dar a cambio del servicio laboral proporcionado a la empresa, los colaboradores reciben incentivos y subvenciones. Tercera dimensión Políticas Administrativas representados como los reglamentos brindados por las empresas, las cuales están direccionadas a regularizar los vínculos laborales de los colaboradores. Como cuarta dimensión está el Desempeño de Tareas definida como la utilización de capacidades y aptitudes que los colaboradores solicitan para el cargo que ocupan; así mismo tenemos la quinta dimensión que es la Relación personal representada como las tareas laborales en los que los colaboradores realizan una búsqueda empleando sus capacidades y habilidades para obtener un desempeño mejor, sexta dimensión: Relaciones Interpersonales basada en la

relación recíproca del personal de las empresas dentro de los establecimientos de las mismas; y como última y séptima dimensión esta la Relación con la Autoridad que se atribuye a la valoración que cuenta los colaboradores de los vínculos que tienen con sus jefes directos de acuerdo a las tareas que realizan.

Dicha propuesta, señala 7 aspectos donde se aborda distintos aspectos desde las áreas ligadas a los aspectos de infraestructura y mobiliario hasta el vínculo que pueda guardar el colaborador con los directivos de las empresas donde presten sus servicios, sin dejar de lado la valoración de las políticas administrativas y los aspectos relacionales.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010) postulan como dimensiones de la satisfacción en el trabajo cuatro aspectos: Reto del Trabajo donde los colaboradores tienen una predisposición a distinguir labores que les admitan aplicar sus destrezas y que apoyen la libertad y de forma constante la retroalimentación de su desempeño. Sistema de Recompensas Justas, hace mención a las subvenciones y remuneraciones que reciben los colaboradores a cambio de su trabajo, asimismo, los ascensos y promociones se describen a los cambios de cargos, los dos tienen que ser considerados por el colaborador como justo, adecuándose a las perspectivas y fuera de favoritismos. Condiciones Favorables de Trabajo, se refiere que a los colaboradores les agrada realizar sus funciones en un entorno cómodo, estructurado de acuerdo a las tareas elaboradas. Compatibilidad entre Personalidad y Puesto de Trabajo, se insinúa al vínculo que existe entre las habilidades, actitudes, conocimientos individuales y el cargo que ocupa.

La caracterización diseñada por sobre las cuatro dimensiones hace referencia al grado de satisfacción que puedan sentir los trabajadores, pero en función a como es su rendimiento dentro de la empresa.

Por su parte, Blum y Naylor (1992) describen otras dimensiones, las cuales son: Tareas en Sí: Depende del nivel jerárquico el cargo que un colaborador tenga que realizar una actividad o procedimiento desde el inicio hasta el culmino con un visible y claro resultado. Autonomía: nivel que ayuda a proporcionar cierta libertad en el cargo, discreción e independencia esenciales

al colaborador en su empleo y la aplicación de los elementos necesarios para laborar. Desarrollo Personal: ocasión que se le presenta al colaborador para realizar tareas significativas a su autorrealización. Paga: nivel en el que el colaborador se percata de los atractivos y beneficios laborales de un cargo son lógicos y justos. Condiciones Físicas: son los bienes de infraestructura o materiales donde se lleva a cabo el trabajo diario y presenta como posibilitador de la misma. Supervisión: la valoración que se elabora el colaborador de su vínculo con el jefe directo y con respecto a sus tareas diarias.

Hace referencia a que cada colaborador va a experimentar cierto grado de satisfacción dependiendo del nivel jerárquico en el que se encuentre laborando, además de otras variables como son las condiciones físicas entre otras.

1.3.2.2 Factores de la Satisfacción Laboral

Los colaboradores prefieren cargos que les proporcionen diferentes ocasiones pertinentes para dar a conocer sus capacidades y habilidades que generen una gama de actividades, retos intelectuales e individual libertad. (Palma, 2004)

Factores que favorecen la satisfacción laboral: Primero, realizar contrataciones con los individuos aptos para cada cargo. Segundo, generar vínculos con los colaboradores. Tercero, apoyarse de un sistema con incentivos y subvenciones. Cuarto, Motivar el trabajo en equipo y la correcta formación. Y, formar ratos para que los trabajadores descansen y se desconecten, donde estos charlen mientras que toman un refrigerio (Palma, 2004).

Es decir, crear que la organización debe contar con las condiciones necesarias para que el colaborador no caiga en la monotonía, por ello es necesario que las empresas cuenten con varias maneras de incentivar a los trabajadores para que los efectos sean de satisfacción óptima en los trabajadores.

Factores de insatisfacción: Los factores tienen influencia en la dirección opuesta; es decir, producen insatisfacción laboral y sus efectos terribles, lo que

genera que el colaborador no se nota implicado con el proyecto general de la organización, adquiera errores, disminuye la calidad de su labor y los talentos cualificados terminen yéndose a la organización de la competencia (Palma, 2004).

Los factores que producen insatisfacción en los colaboradores son: Salario bajo, para que un colaborador cuente con satisfacción laboral es primordial que obtenga un sueldo acorde con su formación académica, experiencia laboral, capacidades, valores y actitudes. Mala relación con los compañeros o jefes, las actitudes con prepotencia y despectivas, por lo general por parte de los ejecutivos superiores, son la razón primordial de un inadecuado entorno laboral. La Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral: las organizaciones tienen que colocar a los medios adecuados, determinando racionales horarios, para que los colaboradores puedan llegar a estar pendientes cuidando a sus familias, especialmente cuando se cuenta con un puesto en el cual una de sus funciones es estar a cargo de personas enfermas, niños, o adultos mayores (Palma, 2004).

En suma, la estabilización es fundamental para obtener la tan anhelada satisfacción laboral. Un colaborador puede generarle frustración y estrés si se le presiona a realizar labores o actividades por debajo de sus posibilidades. Estas circunstancias variadas, tienen que evitarse siempre, pues los dos casos dirigen a la insatisfacción y desasosiego del colaborador.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2017?

1.5. Justificación del estudio

Siguiendo los criterios adaptados de Hernández, C. Fernández, R. y Baptista, P. (2010), la investigación se justifica por lo siguiente:

Conveniencia, La cultura organizacional y la satisfacción de los colaboradores dentro de una empresa son claves para lograr los objetivos establecidos, las organizaciones difícilmente podrían lograr una alta

producción, si el personal se encuentra insatisfecho o si no se adaptan al tipo de cultura que se maneja dentro de la organización, por ello identificar el nivel de cultura de la compañía Poderosa y el nivel de satisfacción de los trabajadores permitirá plantear o proponer programas, talleres que permitan mejorar o elevar el grado de satisfacción con la empresa y fortalecer la cultura organizacional en los trabajadores.

Relevancia Social, El resultado de esta investigación se justifica por presentar trascendencia la sociedad, principalmente en la mejora de la satisfacción de los colaboradores, pues posteriormente podrá ser usado el planteamiento de estrategias que beneficien a los colaboradores, a través trabajo en cada factor que comprenden las variables, propiciando ambientes saludables dentro de la organización, así como también en la cultura de la misma.

Implicaciones Prácticas, Es importante para las empresas mineras conocer cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción de sus colaboradores, por otro lado, la investigación permitirá que los profesionales indaguen aún más sobre el tema y las relaciones con otras variables organizacionales.

Justificación Académica, el estudio servirá como antecedente para investigaciones posteriores con la misma variable o variables diferentes, además para el desarrollo de estudios con otros diseños de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis de investigación

- H_i Existe correlación directa entre la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A– 2017.
- H_0 No existe correlación directa entre la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- H₁ Existe relación directa entre el factor de Identidad de la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.
- H₂ Existe relación entre el factor de Calidad de la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2017.
- H₃ Existe relación directa entre el factor de Comunicación de la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- H₄ Existe relación directa entre el factor Contribución Personal de la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- H₅ Existe relación directa entre el factor de Reconocimientos / Incentivos de la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- H₆ Existe relación directa entre el factor de Capacidad Directivas de la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la correlación entre la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

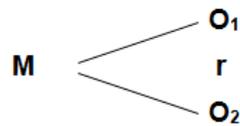
- O₁ Identificar el nivel de cultura organizacional en trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- O₂ Identificar el nivel de satisfacción en trabajadores Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- O₃ Determinar la correlación entre el factor Identidad de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- O₄ Determinar la correlación entre el factor Calidad de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.
- O₅ Determinar la correlación entre el factor Comunicación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- O₆ Determinar la correlación entre el factor Contribución Personal de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- O₇ Determinar la correlación entre el factor Reconocimientos / incentivos de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.
- O₈ Determinar la correlación entre el factor Capacidades Directivas de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

II. MÉTODO

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio es de tipo no experimental de corte transversal, y de diseño descriptivo correlacional, el cual se aplica para hallar la relación entre constructos, lo que consigue interrogar hasta qué punto las modificaciones o cambios de un fenómeno tienen relación con los de la otra; de ahí que, la magnitud de la relación se determina a través un coeficiente de correlación (Sánchez y Reyes, 2006).



Donde:

O₁: Medición (Cultura Organizacional)

O₂: Medición (Satisfacción Laboral)

R: Relación de variables

M: Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A.

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable

- Cultura Organizacional
- Satisfacción Laboral

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Cultura Organizacional	Es un conjunto de reglas que rigen la manera de comportarse de las personas en las organizaciones, así como el conjunto de mitos y tradiciones. Hernández, Mendoza, González (2016)	La Cultura Organizacional será medida mediante un Cuestionario de Cultura Organizacional, que consta de 38 preguntas de tipo Likert de 5 opciones: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Hernández, Mendoza, González (2016)	Identidad	-Misión, Visión, Objetivos, Historia y Identificación.	Ordinal
		Calidad	-Valores, Objetivos y Metas.		
			Comunicación	-Valores institucionales. - Calidad. -Comunicación.	
			Contribución Personal	-Identificación. -Reconocimiento	
			Reconocimientos / Incentivos	-Incentivos económicos. -Desarrollo profesional. -Eficiencia	
			Capacidad Directivos	-Formación Personal. -Respeto.	

Nota: cuestionario de Cultura Organizacional de Hernández, Mendoza, González (2016)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
----------	-----------------------	------------------------	-----------	-----------	--------------------

Satisfacción Laboral	Percepción del colaborador con relación al entorno laboral. Palma, (2004)	La Satisfacción laboral será medida a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral SL – SPC,	Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios laborales y/o remuneraciones Políticas Administrativas Relaciones Interpersonales Desarrollo Personal Desempeño de Tareas	-Distribución física. -Comodidad física. -Sueldo. -Expectativas económicas. -Horario de trabajo. -Reconocimientos. -Ambiente Laboral -Trabajo en Equipo. -Solidaridad. -Injusticia. -Desarrollo Personal. -Disfrutar. -Valoración. -Comprensión. -Disposición.	Ordinal
		que consta de 36 preguntas de tipo Likert de 5 opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Palma, (2004)	Relación con la Autoridad	-Calidad en el Trabajo.	

Nota: Cuestionario de Satisfacción laboral SL-SPC de Palma (2004).

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población

La población estuvo compuesta por 1506 trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., de sexo masculino que se encontraban laborando en los meses de abril a diciembre del año 2017.

Tabla 2.

Distribución de la población

Unidad	N	%
Poderosa S.A	481	17.46
Mineras	1320	48.01
Conexas	949	34.53
Total	2750	100.00

2.3.2. Muestra

Se halló el tamaño de la muestra haciendo uso de un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5%, obteniendo una muestra de 493 participantes de género masculino de la empresa menciona.

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

Donde:

N = Total de la población

Z= 1.96 nivel de confianza

p = proporción de éxito (0.50)

q = proporción de fracaso (0.50)

e = error de muestreo (0.04)

2.3.3. Muestreo

El muestreo que se utilizará es de tipo probabilístico, en donde todos los elementos que pertenecen a cada grupo presentan la misma probabilidad de ser elegido para generar una muestra (Sheaffer y Mendenhall, 2007).

Tabla 3

Distribución muestral de colaboradores de la empresa Minera la Poderosa S. A.

Unidad	N	%
Poderosa S.A	85	17.46
Mineras	260	48.01
Conexas	148	34.53
Total	493	100.00

Criterios de Inclusión

- Todos los trabajadores que se encuentren operativos en los meses de abril a diciembre del 2017.

Criterios de Exclusión

- Los trabajadores que falseen los instrumentos de medición de las variables

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad.

2.4.1. Técnica

En el presente proyecto se utilizará como técnica la encuesta, puesto que busca indagar el punto de vista que tiene un sector de la población, sobre el tema de interés establecido.

2.4.2. Instrumentos

Cultura Organizacional: Se utilizará el cuestionario de Cultura Organizacional de Hernández, Mendoza, González (2016) que mide las creencias que los colaboradores realmente tienen incorporados en sus mentes y corazones. Consta de 38 preguntas tipo Likert de 5 opciones: 1, 2, 3, 4, y 5 en 6 dimensiones: Identidad, Calidad, Comunicación, Contribución personal, Reconocimientos/ Incentivos y Capacidad de directivos.

Satisfacción Laboral: Se usará un cuestionario de Satisfacción labora SL-SPC de Palma (2004), es de tipo Lickert Modificado que medirá la Satisfacción en el trabajo, identificando la percepción del empleado respecto al entorno laboral donde se desempeña, el cual consta de 36 enunciados, con 5 opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, en 7 dimensiones: Condiciones tanto Físicas como Materiales, Beneficios y remuneraciones, Desarrollo Personal, Políticas o Normativas Administrativas, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad, además de las Relaciones Interpersonales

2.5. Método de análisis de datos.

Posterior a la recolección de la información, se tabuló las respuestas en una base de datos del software Excel 2013 del paquete Microsoft Office 2013 las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario, acto seguido se exportó a una base de datos del paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 24.

Para analizar la información se hizo uso de la estadística descriptiva como las medidas de tendencia central (media y moda) y medidas de dispersión

(desviación estándar, mínimo y máximo), además de medidas de posicionamiento (percentiles) con la finalidad de obtener las frecuencias de cada una de las variables.

En lo concerniente a la estadística inferencial se hizo uso de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para determinar la distribución de las puntuaciones, de lo cual al hallarse ausencia de normalidad en las puntuaciones se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman (ρ).

2.6. Aspectos éticos

Se aplicó una carta de consentimiento informado a cada participante de la muestra estudiada, en el cual se explicitaba las razones del estudio, es decir, que al firmar dicho documento los participantes facultaban el hacer uso de la información con la finalidad de usar la información para fines de académicos.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1: Identificar el nivel de cultura organizacional en trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017

Tabla 3.1

Niveles de Cultura Organizacional y sus dimensiones

Escala/Factores	Nivel	f	%
Cultura Organizacional	Alto	167	33.9
	Medio	154	31.2
	Bajo	172	34.9
Identidad	Alto	126	25.6
	Medio	211	42.8
	Bajo	156	31.6
Calidad	Alto	168	34.1
	Medio	149	30.2
	Bajo	176	35.7
Comunicación	Alto	183	37.1
	Medio	125	25.4
	Bajo	185	37.5
Contribución Personal	Alto	159	32.3
	Medio	168	34.1
	Bajo	166	33.7
Reconocimiento/Incentivos	Alto	167	33.9
	Medio	159	32.3
	Bajo	167	33.9
Capacidad Directivos	Alto	130	26.4
	Medio	167	33.9
	Bajo	196	39.8
Total		493	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de Cultura Organizacional aplicado a los colaboradores de Poderosa S.A

En la tabla 3.1, se observa las frecuencias de la variable cultura organizacional y sus dimensiones, donde la predominancia de las puntuaciones en cultura se ubica en el nivel bajo (34.9%); en cuanto a la predominancia de las puntuaciones en las dimensiones calidad, comunicación y capacidad directivos se ubican en el nivel bajo (35.7%, 37.5% y 39.8%), en dimensiones identidad y contribución personal la predominancia se de las puntuaciones se ubica en el nivel medio (42.8% y 34.1%), y en la dimensión reconocimientos/incentivos la predominancia se ubica en el nivel alto y

bajo (33.9%). Objetivo 2: Identificar el nivel de satisfacción en trabajadores Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Tabla 3.2

Niveles Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Dimensiones	Nivel	f	%
Satisfacción Laboral	Alto	163	33.1
	Medio	160	32.5
	Bajo	170	34.5
Condiciones Físicas y/o Materiales	Alto	162	32.9
	Medio	151	30.6
	Bajo	180	36.5
Beneficios Laborales y/o Remuneraciones	Alto	124	25.2
	Medio	235	47.7
	Bajo	134	27.2
Políticas Administrativas	Alto	202	41.0
	Medio	122	24.7
	Bajo	169	34.3
Relaciones Interpersonales	Alto	158	32.0
	Medio	162	32.9
	Bajo	173	35.1
Desarrollo Personal	Alto	163	33.1
	Medio	145	29.4
	Bajo	185	37.5
Desempeño de Tareas	Alto	158	32.0
	Medio	151	30.6
	Bajo	184	37.3
Relación con la Autoridad	Alto	187	37.9
	Medio	117	23.7
	Bajo	189	38.3
Total		493	100.0

NOTA: Datos obtenidos del cuestionario de Satisfacción Laboral aplicado a los colaboradores de Poderosa S.A.

En la tabla 3.2, se observa las frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, donde la predominancia de las puntuaciones en satisfacción laboral se ubica en el nivel bajo (24.5%); en cuanto a la predominancia de las puntuaciones en las dimensiones se ubican en el nivel bajo, condiciones físicas y/o remuneraciones (36.5%), desarrollo personal (37.5%), desempeño de tareas (37.3%) y relación con la autoridad (38.3%), a excepción de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones que se ubica en el nivel medio (47.7%) la predominancia de las puntuaciones, y políticas administrativas que se ubica en el nivel alto (41.0%).

Objetivo 3: Determinar la relación entre el factor Identidad de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017

Tabla 3.3

Correlación entre Identidad y Satisfacción Laboral

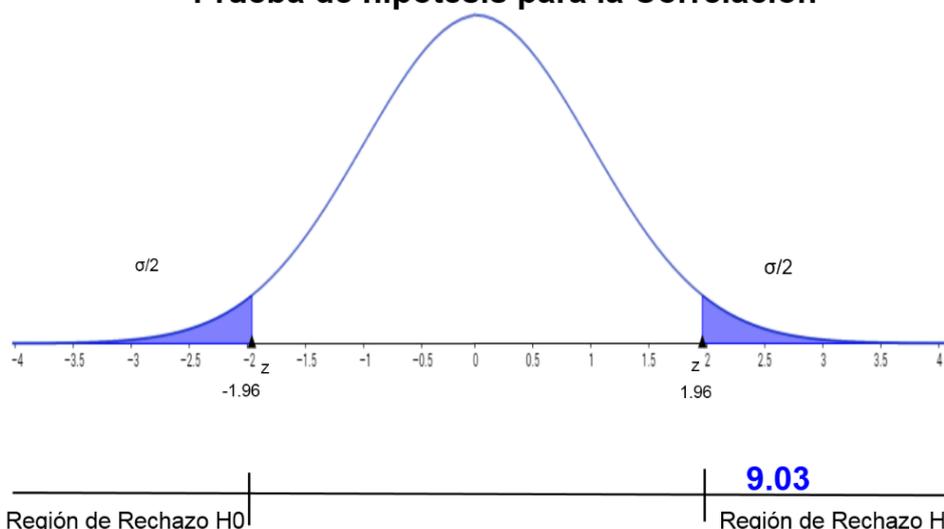
			Identidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de Correlación	1.000	.407**
		Sig. (bilateral)		.000
	N		493	493
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	.407**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		493	493	

Nota: rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.3, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión identidad de cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .407$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en la dimensión identidad en la muestra de estudio, la satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadística, la cual alcanzó un valor de 9.03 y una significancia de .0000.

Prueba de hipótesis para la Correlación



Objetivo 4: Determinar la relación entre el factor Calidad de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.

Tabla 3.4

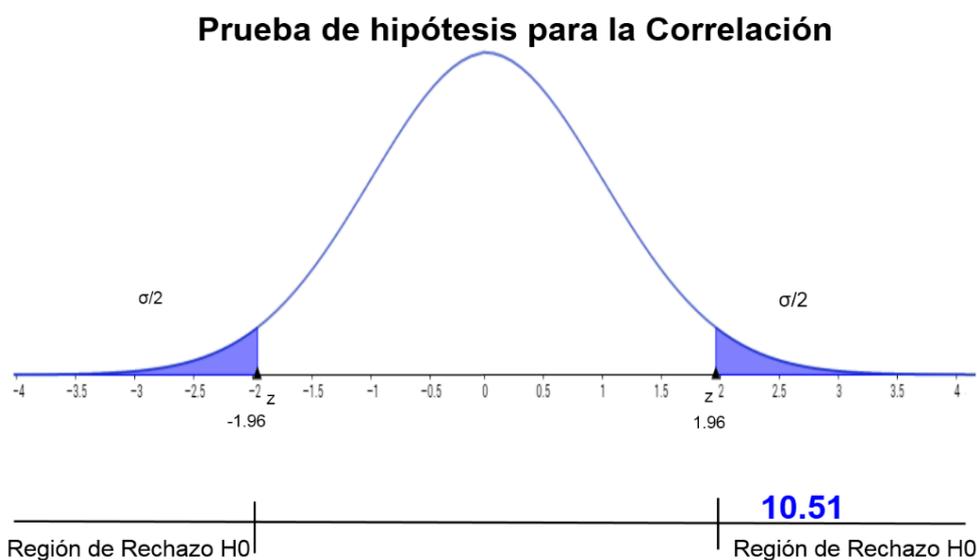
Correlación entre Calidad y Satisfacción Laboral

			Calidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Calidad	Coefficiente de Correlación	1.000	.474**
		Sig. (bilateral)		.000
	Satisfacción Laboral	N	493	493
		Coefficiente de Correlación	.474**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	493	493

Nota: rho=Coefficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.4, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Calidad de cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .474$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en la dimensión calidad en la muestra de estudio, la satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadística, la cual alcanzó un valor de 10.51 y una significancia de .0000.



Objetivo 5: Determinar la relación entre el factor Comunicación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Tabla 3.5

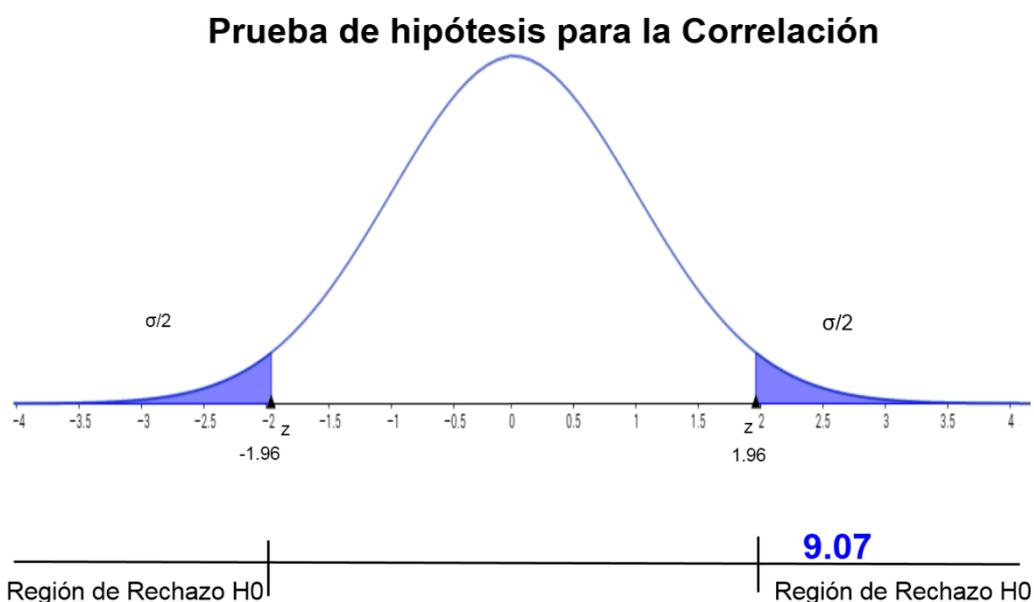
Correlación entre Comunicación y Satisfacción Laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de Correlación	1.000	.409**
		Sig. (bilateral)		.000
	N		493	493
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	.409**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		493	493	

Nota: rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.5, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión comunicación de cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .438$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en la dimensión comunicación en la muestra de estudio, la satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadista, la cual alcanzó un valor de 9.07 y una significancia de .0000.



Objetivo 6: Determinar la relación entre la dimensión Contribución Personal de cultura organizacional y la Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.

Tabla 3.6.

Correlación entre Contribución Personal y Satisfacción Laboral

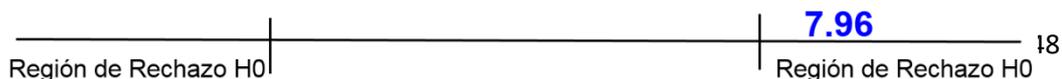
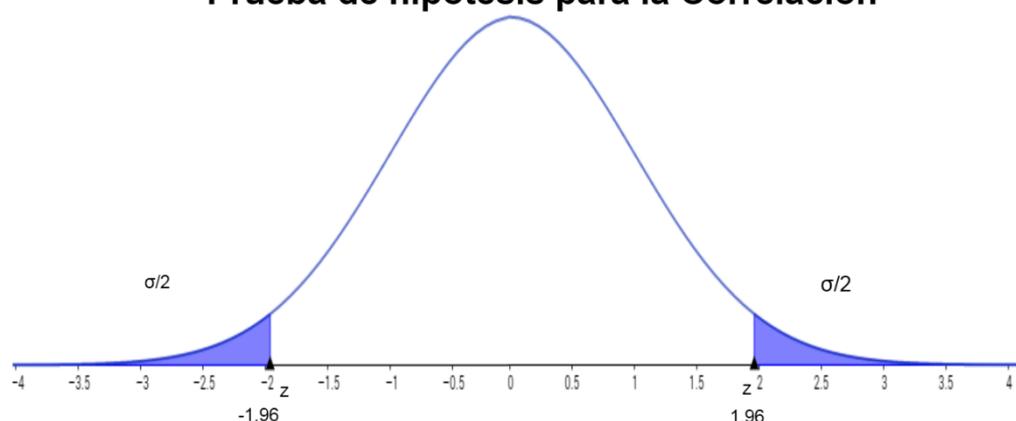
			Contribución Personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Contribución Personal	Coeficiente de Correlación	1.000	.359**
		Sig. (bilateral)		.000
	N		493	493
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	.359**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		493	493	

Nota: rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.6, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión contribución personal de cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .359$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en la dimensión contribución personal en la muestra de estudio, la satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadística, la cual alcanzó un valor de 7.96 y una significancia de .0000.

Prueba de hipótesis para la Correlación



Objetivo 7: Determinar la relación entre la dimensión Reconocimiento/Incentivos de cultura organizacional y La Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Tabla 3.7

Correlación entre Reconocimientos e Incentivos y Satisfacción Laboral

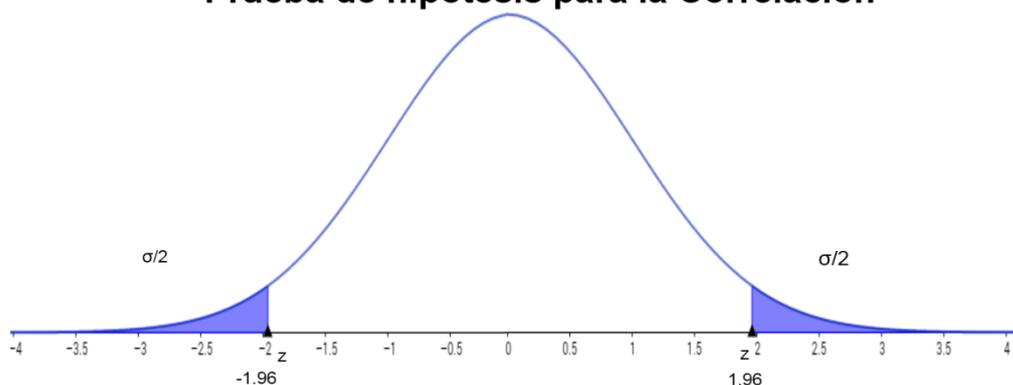
		Reconocimiento/Incentivos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento/Incentivos	Coeficiente de Correlación	.403**
		Sig. (bilateral)	.000
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	493

Nota: rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.7, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Reconocimiento/Incentivos de cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .407$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en la dimensión Reconocimiento/Incentivos en la muestra de estudio, la satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadística, la cual alcanzó un valor de 8.94 y una significancia de .0000.

Prueba de hipótesis para la Correlación



Región de Rechazo H_0 | **8.94** | Región de Rechazo H_0

Objetivo 8: Determinar la relación entre la dimensión Capacidad Directivos de cultura organizacional y La Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Tabla 3.8

Correlación entre Capacidad de Directivos y Satisfacción Laboral

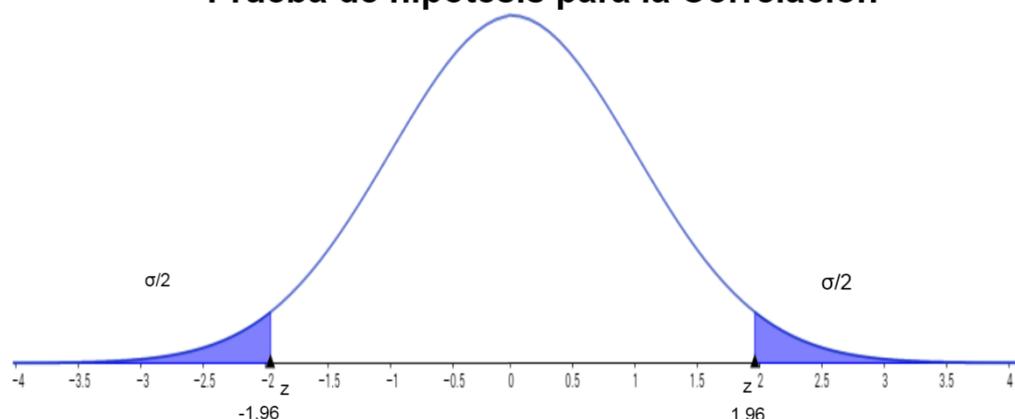
		Capacidad Directivos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Capacidad Directivos	1.000	.411**
		Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.000
		N	493
	Satisfacción Laboral	.411**	1.000
		Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.000
		N	493

Nota: rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.8, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Capacidad Directivos de cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .439$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en la dimensión Capacidad Directivos en la muestra de estudio, la satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadística, la cual alcanzó un valor de 8.94 y una significancia de .0000.

Prueba de hipótesis para la Correlación



Región de Rechazo H0 | **8.17** | Región de Rechazo H0

Objetivo general: Determinar la relación entre variables Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Tabla 3.9

Relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

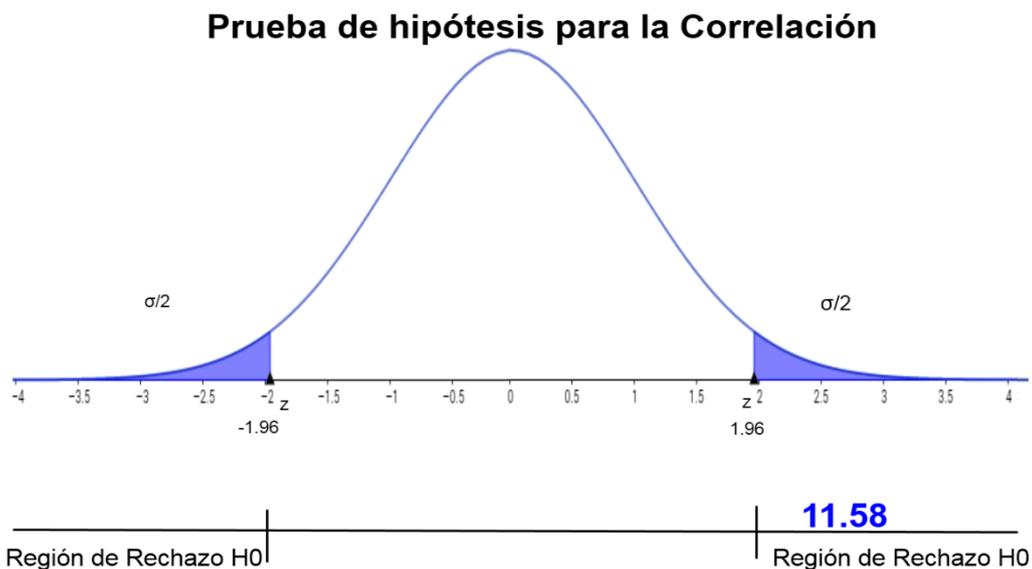
			Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	1.000	.522**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	493	493
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	.522**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	493	493

Nota: rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3.9, se observa que existe relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre cultura organizacional y satisfacción laboral, además, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es mediano ($\rho = .522$). Lo cual permite inferir, a medida que haya presencia de altos niveles en cultura organizacional en la muestra de estudio, la

satisfacción laboral será alta, o a la inversa.

Además, para la prueba de hipótesis se calculó por medio del estadístico z con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de comprobar la significancia estadística, la cual alcanzó un valor de 11.58 y una significancia de .0000.



IV. DISCUSIÓN

IV. Discusión

En la actualidad se hace énfasis en los beneficios que brindan las empresas mineras a sus colaboradores, sin embargo, no siempre los colaboradores se encuentran satisfechos con dichos beneficios, debido a diversos factores, como los conflictos y diferencia dentro de la empresa, la cual genera un alto índice de renuncias que por consiguiente lleva a que la empresa contrate cada vez nuevo personal dificultado de ese modo que los colaboradores se sientan identificados con la empresa. Ello, generó el interés por desarrollar un estudio que relacione la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa minera la Poderosa.

Los dos primeros objetivos específicos tienen como propósito hallar los niveles descriptivos de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017. De ello, en la tabla 3.1., se observa que en cultura organizacional la predominancia de los porcentajes se ubica en el nivel bajo con un 34.9%, de modo similar en la tabla 3.2., en satisfacción laboral se aprecia la predominancia de las puntuaciones más elevadas en el nivel bajo con un 34.5%. Lo medido indica que gran parte de los colaboradores no se sienten identificados con la entidad donde laboran, asimismo tampoco se hallan satisfechos en su entorno laboral. Ello se relaciona con la dinámica que maneja la empresa para la contratación de los colaboradores, donde usualmente tiende a contratar por ciertos periodos de tiempo a colaboradores para que efectúen sus labores, y el corto tiempo hace que los trabajadores no se sientan tan identificados con la empresa y asimismo el no encontrarse satisfechos dentro del entorno donde se desenvuelven.

Lo encontrado se corrobora con lo hallado por Ramírez (2013) quien concluyó que la cultura organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial se ubican predominantemente en un nivel bajo. Tal similitud en los resultados se debe a los rubros en los que se desempeñan los colaboradores, es decir, tanto de la muestra estudiada en el presente estudio con el trabajo previo mencionado. No obstante, por su parte Aguilar (2016) en su estudio concluyó que los niveles predominantes para las variables cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad de

Trujillo se ubica en el nivel medio, la disimilitud en el análisis descriptivo del trabajo previo mencionado se debe a las diferencias de roles que desempeñan tales colaboradores en comparación con la muestra estudiada de la presente investigación.

Del tercer objetivo los resultados obtenidos se muestran en la tabla 3.3., en donde se evidencia relación directa débil y altamente significativa entre identidad y satisfacción laboral. Lo hallado indica, a medida que los colaboradores posean altos niveles en valores, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento, la percepción del colaborador en relación a su entorno laboral de acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos.

Los hallazgos del tercer objetivo se ratifican con lo encontrado por Salazar (2013) quien concluyó que la dimensión unión organizacional de cultura organizacional se relaciona directamente y significativamente con la satisfacción laboral.

Del cuarto y octavo objetivo los resultados obtenidos se reflejan en la tabla 3.4 y 3.8., en donde existe relación directa débil y altamente significativa entre las dimensiones calidad y capacidad de directivos con la satisfacción laboral. Lo medido refleja, a medida que los colaboradores perciban a la empresa como poseedora de propiedades inherentes que le da valor a la organización, como portadora de recursos y actitudes para desempeñar una adecuada actividad por parte de los directivos, la percepción del colaborador en relación a su entorno laboral de acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos.

Lo encontrado se revalida con los resultados hallados por Arana (2016) y Cabanillas y Cabrejo (2014), quienes al desarrollar un estudio correlacional entre clima laboral con la satisfacción laboral concluyeron que las variables se relacionan directamente y significativamente. Cabe señalar que la variable clima laboral guarda semejanza a nivel conceptual con las dimensiones calidad y capacidades directivas, debido a que evalúa cualidades y atributos permanentes en un ambiente.

Del quinto objetivo los resultados obtenidos se muestran en la tabla 3.5, en donde se muestra relación directa débil y altamente significativa entre

comunicación y satisfacción laboral en la muestra de estudio. Lo hallado indica, a medida que el colaborador perciba dentro de la organización que existe altos niveles de comunicación entre sí, la percepción del colaborador en relación a su entorno laboral de acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos.

Lo antes mencionado se corrobora con lo afirmado por Palma (2014), quien sustenta que el generar buenos vínculos con los colaboradores, va a tener una buena satisfacción laboral, no obstante, cuando existe actitudes prepotentes y despectivas ello va a generar una insatisfacción laboral en los colaboradores. Es decir, que la existencia de una buena comunicación entre el sistema laboral dentro de la organización hace que el colaborador tenga oportunidades de realización.

Del sexto objetivo los resultados se evidencian en la tabla 3.6., donde se muestra relación directa débil y altamente significativa entre contribución personal y satisfacción laboral en la muestra estudiada. Lo hallado indica, a medida que el colaborador se perciba en la organización con capacidades y actividades adecuadas para aportar en la organización, la percepción en relación a su entorno laboral de acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos.

Dicho resultado se corrobora con lo hallado por Aguilar (2016) quien concluye la orientación de los resultados se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral. Cabe señalar, orientación de los resultados se asemeja conceptualmente a la dimensión de contribución personal, debido a que ambas tienen como indicadores el percibirse como aportadores en sentido positivo en la organización. Es decir, mientras el colaborador se considere o sea considerado como útil en la organización va a poseer una alta satisfacción laboral.

Del séptimo objetivo los resultados obtenidos se muestran en la tabla 3.7., donde se evidencia relación directa débil y altamente significativa entre reconocimientos e incentivos con satisfacción laboral en la muestra estudiada. Los resultados hallados indican, a medida que a los colaboradores se les proporcione estímulos, la percepción en relación a su entorno laboral de

acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos.

Las evidencias encontradas revalidan lo hallado por Aguilar (2016) quien concluye que la dimensión apoyo de cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral. En esa misma línea, Palma (2004) señala que, crear momentos para que los colaboradores descansen a medida que se le proporciona refrigerios es un factor para que el colaborador se sienta mejor satisfecho en la organización donde se desenvuelven.

De la hipótesis general los resultados hallados se muestran en la tabla 3.9., donde se evidencia relación directa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en la muestra estudiada. Lo encontrado indica, mientras los colaboradores perciban altos niveles de expectativas, valores, actitudes y conductas compartidas dentro de la organización, la percepción en relación a su entorno laboral de acuerdo a la vinculación de los aspectos como la realización personal tienden a ser altos. Lo encontrado se corrobora con lo encontrado por Tinoco et al. (2014) quienes concluyeron que la cultura organizacional se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral; asimismo, Ramírez (2013) concluyó mientras que la cultura organizacional se ubique en un nivel deficiente, generará problemas en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Finalmente, los hallazgos del estudio servirán como referente a otras empresas mineras para que se interesen por la evaluación de la cultura organizacional y satisfacción laboral con la finalidad de ampliar el estudio o corroborar lo hallado en la presente investigación; de otro lado, la información adquirida sirve para el desarrollo de estudios con otro diseño de investigación como un estudio multivariado, donde se estudie dos variables que se relacionen positivamente con la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

V. Conclusiones

5.1 En cultura organizacional se identificó que la predominancia de las puntuaciones más frecuentes se ubica en el nivel bajo con un 34.9%, no obstante, seguido de un 33.9% ubicado en el nivel alto. Dicho resultado se debe a que los trabajadores no se sienten muy identificados con la organización esto debido al corto tiempo que se encuentran laborando. (Tabla 3.1).

5.2 En satisfacción laboral se identificó que la predominancia de las puntuaciones más frecuentes se ubica en el nivel bajo con un 34.5%, seguido de un 33.1% en el nivel alto. Los colaboradores muestran su insatisfacción en cuanto a la relación que tienen con las autoridades o jefes de trabajo, esto se suele manifestar más con el personal de conexas y mineras que tienen como jefes o supervisores a personal de compañía. (Tabla 3.2).

5.3 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre identidad con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017. Con un valor de correlación rho de .407. Lo cual indica a medida que los colaboradores se sientan identificados con la organización será mejor la satisfacción laboral (Tabla 3.3).

5.4 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre calidad con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017. Con un valor de correlación rho de .474. Lo cual indica a medida que exista adecuada calidad en los colaboradores será mejor la satisfacción laboral (Tabla 3.4).

5.5 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre comunicación con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017 Con un valor de correlación de rho de .438. Lo cual indica a medida que los colaboradores presenten adecuadas estrategias de comunicación la se sentirán mejor satisfechos en su trabajo (Tabla 3.5).

5.6 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre contribución personal con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera

Poderosa S.A – 2017. Con un valor de correlación de rho de .359. Lo cual indica a medida que los colaboradores perciban que hay una contribución por parte de la empresa se sentirán satisfechos en sus puestos laborales (Tabla 3.5).

5.7 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre reconocimientos e incentivos con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017. Con un valor correlacional de rho de .407. Lo cual indica a medida que los colaboradores perciban que son reconocidos por sus labores dentro de la organización, estos se sentirán satisfechos con la empresa (Tabla 3.7).

5.8 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre capacidad de directivos con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017. Con un valor de correlación de rho de .439. Lo cual indica, a medida que los colaboradores consideren que los directivos de la empresa tengan buena capacidad para dirigir, se sentirán satisfechos con la organización (Tabla 3.8).

5.9 Se observa relación directa débil y altamente significativa entre cultura organizacional con satisfacción laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017. Con un valor de correlación de rho de .522. Lo cual indica, a medida que los colaboradores se sientan identificados con los valores, costumbres, normativas y otros estándares propios de la organización, se sentirán satisfechos con la organización (Tabla 3.9).

VI. RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

Al superintendente de Recursos Humanos se recomienda:

6.1 Desarrollar actividades de integración y esparcimiento las cuales permita a los colaboradores identificarse mejor con la empresa, como concursos por fechas festivas donde participen por áreas.

6.2 Desarrollar estudios sobre los factores causales relacionados a las renunciaciones, con la finalidad mejorar la satisfacción en los colaboradores; dichos estudios pueden ser a través de un buzón de sugerencias o a través del comité sindicato.

6.3 Se recomienda reforzar los valores, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento en los colaboradores con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral, mediante los medios de comunicación de la unidad minera como, por ejemplo, el podidiario (periódico de compañía), mensajes comerciales en la televisión, en el periódico mural de cada oficina y a través de la revista.

6.4 Se recomienda fortalecer las propiedades inherentes que le caracteriza a la empresa en comparación con otras organizaciones con la finalidad que los colaboradores se sientan más satisfechos, hacer conocer los logros de la compañía a todo el personal ya sea por medio de los medios de comunicación o través de las reuniones.

6.5 Se sugiere reforzar el modo de compartir los mensajes dentro de la organización, es decir, el modo de comunicarse entre los colaboradores, cambiar a una comunicación horizontal o más flexible, con el propósito de que los colaboradores se sientan más a gusto con la organización.

6.6 Se sugiere mejorar el apoyo brindado a los colaboradores como el fortalecimiento de sus capacidades para el desempeño en la organización a través de capacitaciones, talleres y cursos de acuerdo al cargo que ejecuta, con el propósito de que el colaborador se sienta más satisfecho.

6.7 Se sugiere fortalecer los refuerzos y estímulos positivos de acuerdo a su rendimiento a los colaboradores, con la finalidad que se muestren más satisfechos dentro de su entorno laboral.

6.8 Se recomienda mejorar los recursos y actitudes por parte de los directivos sobre los colaboradores, permitiendo que los colaboradores puedan integrarse más en las actividades o realizar algún premio a los directivos, pero por los logros de sus colaboradores, esto permitirá de que los directivos trabajen en mayor coordinación con sus subordinados con la finalidad que el colaborador se desempeñe mejor y asimismo se sienta más satisfecho.

A futuros investigadores:

6.9 Se recomienda desarrollar estudios con otro diseño de investigación, es decir, un cuasi experimental con la finalidad de estudiar con mayor profundidad las variables, además de hallar inferencias de tipo causal y por ende la aplicación de un programa para mejorar los niveles de satisfacción en los colaboradores.

VII. REFERENCIAS

VII. Referencias

- Arana, J. (2016) Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 1(1), 8-17.
- Aguirre, S. (2002). La cultura de la empresa. *Revista Mal Estar e Subjetividad*, 2(2), 86-122
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Psicología*, 3(5), 46-6. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Cabanillas, B. & Cabrejo, R. (2014) *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields la Cima S.A. de la Provincia De Hualgayoc en el año 2014.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Cantera, F. (2004). *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos.* Ministerios de Trabajo y asuntos sociales. España. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf. Consultado Noviembre 2013
- Carazas, J. (2016). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.
- Fischman, D. (2009). *Cuando el liderazgo no es suficiente.* Lima: UPC-Punto y Coma Editores.

- García, H. (2015). *Relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Grupo García Toledo SAC*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santa María. Arequipa.
- Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Hernández, C. Fernández, R. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª. Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernandez, M. Mendoza, J. & Gonzalez, L. (2016). Construcción y validez del instrumento de cultura organizacional y competitividad (ICOC). *Dialnet*. 1-15.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Lacatus, M. (2013). *Organizational culture in contemporary university*. Bucharest University of Economic Studies.
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. (Tesis de Titulación). Universidad Central del Ecuador. Quito.
- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica Ciencias de la Salud*, 6(1), 32-42
- Ministerio de Salud. (2000). *Encuesta de Satisfacción del personal de Salud*. Ministerio de Salud.
- Nerira, T. (2013) *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Empresa Agroindustrial DAMPER Arequipa S.A.C. – 2012*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Perú.
- Pheysey, D. (1993). *Organizational Cultures: Types and Transformations*. United States: Routledge
- Psicología y Empresa (2010). Factores que afectan la cultura organizacional. En *Psicología y Empresa*. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/factores-que-afectan-la-cultura-organizacional.html>
- Ríos, L. (2017). Desarrollo de una cultura organizacional para una minería más competitiva. En *Minería Online*. Recuperado de <http://www.mineriaonline.com.pe/pagedeta.asp?idtipo=2&idpage=1623>.
- Robbins, S., (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*, 10ª. ed. México: Pearson. Pp. 79-89
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janés
- Sanchez, M. (2010). *Caracterización de la Cultura Organizacional de instituciones de educación superior del Estado de Guanajato*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Querétaro. México
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Scheaffer, R & Mendenhall, W. (2007). *Elementos de Muestreo* (6° Ed.) Madrid: Thomson.

Tinoco, O., Quispe, C. & Beltrán, V. (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*, 17(2), 56-66.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA MEDICION	DE
Cultura Organizacional	Es un conjunto de reglas que rigen la manera de comportarse de las personas en las organizaciones, así como el conjunto de mitos y tradiciones. Hernández, Mendoza, González (2016)	La Cultura Organizacional será medida mediante un Cuestionario de Cultura Organizacional, que consta de 38 preguntas de tipo Likert de 5 opciones: Totalmente de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Hernández, Mendoza, González (2016)	Identidad	-Misión, Visión, Objetivos, Historia he Identificación.	Ordinal	
			Calidad	-Valores, Objetivos y Metas.		
			Comunicación	-Valores institucionales. -Calidad. -Comunicación.		
			Contribución Personal	-Identificación. -Reconocimiento		
			Reconocimientos / Incentivos	-Incentivos económicos. -Desarrollo profesional. -Eficiencia		
		Capacidad Directivos	-Formación Personal. -Respeto.			
Satisfacción Laboral	Percepción del colaborador con relación a al entorno laboral. Palma, (2004)	La Satisfacción laboral será medid-a a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral SL – SPC, que consta de 36 preguntas de tipo Likert de 5 opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Palma, (2004)	Condiciones Físicas y/o Materiales	-Distribución física. -Comodidad física.	Ordinal	
			Beneficios laborales y/o remuneraciones	-Sueldo. -Expectativas económicas.		
			Políticas Administrativas	-Horario de trabajo. -Reconocimientos.		
			Relaciones Interpersonales	-Ambiente Laboral -Trabajo en Equipo. -Solidaridad.		
			Desarrollo Personal	-Injusticia. -Desarrollo Personal. -Disfrutar.		
			Desempeño de Tareas	-Valoración.		
			Relación con la Autoridad	-Comprensión. -Disposición. -Calidad en el Trabajo.		

Nota: cuestionario de Cultura Organizacional de Hernández, Mendoza, González (2016) y cuestionario de Satisfacción labora SL-SPC de Palma (2004).

CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE

SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS

HACE CONSTAR:

Que la Srta. **Tamayo Jaime, Mariquita Natalia** identificada con **DNI N° 74133547**, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en la Compañía Minera Poderosa S.A – Ubicada unidad de Santa María en el distrito de Pataz, provincia de Pataz; Departamento de La Libertad.

Se expide el presente documento, a petición de la interesada.

Patay, 30 de noviembre del 2017.



Avalos Atencio, José Luis

DNI: 40228010

ESTUDIO DE CULTURA Y SATISFACCIÓN LABORAL 2017

PODEROSA quiere conocer tu opinión

Estamos llevando a cabo el Estudio de "Cultura y satisfacción laboral", porque queremos hacer de PODEROSA, un mejor lugar para trabajar. Necesitamos saber que opinas acerca de los aspectos importantes de la empresa y de tu trabajo, por esa razón tu participación es muy valiosa.

Toda la información que nos brindes es estrictamente confidencial. Con el fin de asegurar esta condición:

- No debes poner tu nombre ni firmar el cuestionario.
- La información será procesada por personal externo a PODEROSA, quien no informará resultados de grupos de trabajo con menos de 5 participantes.

Al lado de cada afirmación, existen 5 alternativas de respuesta. Todas las afirmaciones deben ser respondidas de la manera más objetiva y sincera.

¡Muchas gracias por participar!

INSTRUCCIONES DE LLENADO: Elija la respuesta que corresponda y rellene el círculo completamente. Puede utilizar lápiz, lapicero o plumón azul o negro. En caso de error sólo si usó lápiz, borre con cuidado y rellene nuevamente.

PARTE I: SEGMENTACIÓN

1. Lugar de trabajo

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> Lima | <input type="radio"/> Santa María |
| <input type="radio"/> Vijos | <input type="radio"/> Cedro |
| <input type="radio"/> Paraíso | <input type="radio"/> Trujillo |

3. Tiempo de servicio

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> De 0 hasta 1 año | <input type="radio"/> De 5 años a 10 años |
| <input type="radio"/> De 1 año a 3 años | <input type="radio"/> Más de 10 años |
| <input type="radio"/> De 3 a 5 años | |

2. Área donde labora

Gerencia General

- Legal
- Superintendencia de Proyectos Energéticos
- Otros

Gerencia del SIG y Responsabilidad Social

- Sup. de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sup. de Calidad
- Dpto. Medio Ambiente
- Relaciones Comunitarias
- Otros

Gerencia de Operaciones

- Lab. Químico
- Acopio de Mineral
- Otros

Superintendencia de Mantenimiento y Energía

- Administración de mantenimiento
- Trasmisión de energía
- Transportes
- Mantenimiento Mina
- Mantenimiento Planta
- Taller Mecánico / Eléctrico

Superintendencia Planta

- Administración Planta
- Laboratorio Metalúrgico / Refinería
- Lixiviación

Superintendencia Mina

- Administración Mina Marañón
- Administración Mina Santa María
- Servicios Auxiliares
- Mina / Rotura

Superintendencia Planeamiento & Ingeniería

- Administración de Planeamiento
- Obras Civiles
- Topografía
- Ventilación / Geomecánica

Gerencia de Geología

- Administración Geología
- Control de Mineral
- Exploración / Prospección

Gerencia de Administración, Finanzas y Comercialización

- Recursos Humanos
- Logística
- Costos y Presupuestos
- Tecnologías de Información
- Contabilidad
- Otros

4. Edad

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> Hasta 25 años | <input type="radio"/> De 36 a 45 años |
| <input type="radio"/> De 26 a 35 años | <input type="radio"/> Más de 45 años |

5. Posición

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| <input type="radio"/> Funcionario | <input type="radio"/> Empleado |
| <input type="radio"/> Profesional | <input type="radio"/> Obrero |

6. Pertenecer a

- Compañía

Empresas Conexas

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> ASR | <input type="radio"/> SOLICO |
| <input type="radio"/> CAJAAL | <input type="radio"/> SYR |
| <input type="radio"/> CATERING MAGPE | <input type="radio"/> VAVALD |
| <input type="radio"/> COLD MIN (OBRAS CIVILES) | <input type="radio"/> A & M COR S.A.C |
| <input type="radio"/> COLLSE | |
| <input type="radio"/> EL HORIZONTE | |
| <input type="radio"/> EMP. DE SERV. STA MONICA | |
| <input type="radio"/> FLOR DE HIGO | |
| <input type="radio"/> G4S | |
| <input type="radio"/> GENESIS | |
| <input type="radio"/> GRUPO ROSARIO | |
| <input type="radio"/> L.H.D. S.A. Conexa | |
| <input type="radio"/> LC & N COR S.A.C. | |
| <input type="radio"/> M & R | |
| <input type="radio"/> MEDICSALUD | |
| <input type="radio"/> MIMETEC | |
| <input type="radio"/> MITINSAC | |
| <input type="radio"/> SANDVIK DEL PERU S A2 | |
| <input type="radio"/> SERMEP SA | |
| <input type="radio"/> SERMETAL S.A.C | |
| <input type="radio"/> SETRAMI | |
| <input type="radio"/> Otras Contratistas (detallar nombre): | |

Empresas Mineras

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> ARCA S.A.C. | |
| <input type="radio"/> BULLMINING | |
| <input type="radio"/> EJM&C E.I.R.L | |
| <input type="radio"/> J & S | |
| <input type="radio"/> LOS ANDES SAC | |
| <input type="radio"/> MARIANITA | |
| <input type="radio"/> MAROSE | |
| <input type="radio"/> MINERA TAURO | |
| <input type="radio"/> MONTALI S.A. | |
| <input type="radio"/> MVM DRILLING SAC | |
| <input type="radio"/> NEGOCIACIONES TM&H | |
| <input type="radio"/> NEW HORUS | |

7. Piense a futuro ¿Cuánto tiempo desearía continuar trabajando en Poderosa?

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Menos de 2 años | <input type="radio"/> Más de 5 años |
| <input type="radio"/> De 2 hasta 5 años | |

Recuerda que la encuesta es anónima
y que no hay respuestas correctas o incorrectas, se trata de tu opinión sincera.

¡Muchas gracias por tu participación!

PARTE II: ENCUESTA DE CULTURA LABORAL

Utilice la siguiente escala teniendo en cuenta qué tan frecuente son verdaderos los enunciados que siguen a continuación

1. En total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

1.- Conozco la misión de la empresa y trabajo por ella.	1	2	3	4	5
2.- La visión de la empresa es clara y precisa.	1	2	3	4	5
3.- Conozco los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
4.- Conozco la historia de la empresa y sus logros más importantes.	1	2	3	4	5
5.- Los valores de la empresa son respetados y guían nuestra vida laboral.	1	2	3	4	5
6.- Los valores de la empresa son respetados y guían nuestra vida personal.	1	2	3	4	5
7.- En la empresa existe valores institucionales aceptados y compartidos por la practica total de los miembros.	1	2	3	4	5
8.- Me siento identificado plenamente con la empresa.	1	2	3	4	5
9.- Los objetivos que nos planteamos siempre son alcanzados.	1	2	3	4	5
10.- Las metas que nos proponemos siempre son alcanzadas.	1	2	3	4	5
11.- El personal que labora en la empresa reconoce que la empresa tiene resultados superiores con respecto a otras empresas del país.	1	2	3	4	5
12.- El personal de nuevo ingreso realiza las funciones con la preparación suficiente y aceptación para poder conseguir un nivel de excelencia.	1	2	3	4	5
13.- La tecnología utilizada en la empresa está dirigida al logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
14.- La mejora de la calidad en la empresa está relacionada con la tecnología utilizada.	1	2	3	4	5
15.- La preparación de los directivos de la empresa es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima.	1	2	3	4	5
16.- Los programas de calidad de la empresa funcionan adecuadamente.	1	2	3	4	5
17.- La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
18.- En la empresa valoramos los esfuerzos de directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación en el personal.	1	2	3	4	5
19.- Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente los temas a tratar.	1	2	3	4	5
20.- En la empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma directa y clara.	1	2	3	4	5
21.- La empresa se preocupa por que yo este actualizado.	1	2	3	4	5
22.- Todos los departamentos de la empresa trabajamos como un solo equipo.	1	2	3	4	5
23.- Mis conocimientos y habilidades son suficiente para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
24.- Me siento muy útil en el trabajo.	1	2	3	4	5
25.- Mi trabajo bien hecho, hace la diferencia.	1	2	3	4	5
26.- Me siento pieza clave en la organización.	1	2	3	4	5
27.- El trabajo que hago es muy valioso para la organización.	1	2	3	4	5
28.- Siento que mi trabajo es reconocido.	1	2	3	4	5
29.- Mis compañeros y subordinados generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
30.- La empresa reconoce el significado de la contribución que hago.	1	2	3	4	5
31.- Los incentivos económicos que nos proporciona la empresa son adecuados.	1	2	3	4	5
32.- Me siento realizado al trabajar en esta empresa.	1	2	3	4	5
33.- Mi desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la empresa.	1	2	3	4	5
34.- Para mí, el jefe inmediato es un símbolo de éxito y eficiencia	1	2	3	4	5
35.- El jefe inmediato fomenta la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
36.- El jefe inmediato me proporciona nuevas formas para enfocar los problemas que antes me resultaban desconcertantes.	1	2	3	4	5
37.- El jefe inmediato se preocupa por nuestra formación para ser mejores.	1	2	3	4	5
38.- El jefe inmediato cuenta con mi respeto.	1	2	3	4	5

Comentario: A continuación tienes la opción de hacernos tus comentarios y sugerencias acerca de los aspectos que ayudarían a PODEROSA a ser un mejor lugar para trabajar.

PARTE II: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Utilice la siguiente escala teniendo en cuenta qué tan frecuente son verdaderos los enunciados que le siguen a continuación

1. En total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
5.- La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
6.- Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	1	2	3	4	5
7.- Me siento mal con lo que hago.	1	2	3	4	5
8.- Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	1	2	3	4	5
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10.- Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12.- Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17.- Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26.- Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28.- En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado.	1	2	3	4	5
30.- Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31.- No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).	1	2	3	4	5
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
33.- No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	1	2	3	4	5
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36.- Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Comentario: A continuación tienes la opción de hacernos tus comentarios y sugerencias acerca de los aspectos que ayudarían a PODEROSA a ser un mejor lugar para trabajar.

Anexo 2

Validez y Confiabilidad de los Instrumento (cuestionario de Satisfacción Laboral)

Los instrumentos fueron sometidos al criterio de jueces para validar conten sometiéndose ambas a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.

Las correlaciones positivas entre áreas estimaron la validez de construcción de la prueba de motivación (Tabla 3)

Matriz de Correlaciones Motivación

		MOTIVACIÓN		
		<i>Logro</i>	<i>Poder</i>	<i>Afiliación</i>
		x =20.77 σ =4.64	X = 18.26 σ =3.22	x=17.86 σ = 3.27
Logro	—		.51 *	.55*
Poder	—	—		.58*

FUENTE: Sonia Palma (2004)

Anexo 3

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov del cuestionario de Cultura Organizacional en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.

Dimensión/Cuestionario	Muestra Total		
	Z	DE	Sig.
Identidad	.129	493	.000
Calidad	.115	493	.000
Comunicación	.123	493	.000
Contribución Personal	.169	493	.000
Reconocimientos/Incentivos	.105	493	.000
Capacidad Directivos	.172	493	.000
Cultura Organizacional	.079	493	.000

En la tabla 5, se observa distribución asimétrica tanto a nivel de dimensiones como del cuestionario total ($p < .05$).

Anexo 4

Baremos percentilares generales del cuestionario de Cultura Organizacional en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Pc	Dimensiones						Cult. Organ.	Pc
	Ident.	Cal.	Com.	Cont. Pers.	Recon./ Incent.	Cap. Direct.		
99	25	45	40	25	30	25	184	99
95	25	42	36	25	27	25	175	95
90	24	40	34	24	26	24	163	90
85	22	38	33	24	25	22	156	85
80	21	37	32	23	24	21	154	80
75	21	36	32	22	24	21	152	75
70	20	36	31	22	24	20	150	70
66	20	36	31	21	23	20	149	66
60	20	35	30	20	23	20	147	60
55	19	34	30	20	22	20	145	55
50	19	33	29	20	22	20	142	50
45	19	33	29	20	21	19	139	45
40	18	32	28	20	21	19	137	40
33	18	31	27	19	19	18	132	33
30	17	30	26	19	19	17	130	30
25	17	29	25	19	18	16	127	25
20	16	28	24	18	17	16	123	20
15	15	27	23	17	17	15	119	15
10	14	25	20	15	15	14	112	10
5	10	21	18	13	14	12	100	5
1	6	14	10	9	10	5	67	1
N	493	493	493	493	493	493	493	N
M	18.55	32.55	28.19	19.95	21.12	18.61	138.97	M
DE	3.97	6.14	5.67	3.47	4.08	3.90	21.86	DE
Mín.	6	13.82	10	9	10	5	67	Mín.
Máy.	25	45	40	25	30	25	184	Máy.

Nota: N=Tamaño de muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Min.= mínimo; Max.= Máximo; Ident.= Identidad; Cal.=Calidad; Com.=Comunicación; Con. Pers.=contribución Personal; Recon./Incent.= Reconocimientos/Incentivos; Cap. Direct.=Capacidad Directivos; Cult. Org.=Cultura Organizacional.

Anexo 5

Puntos de corte del cuestionario de Cultura Organizacional en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.

Nivel	Pc	Dimensiones						Cultura Organ.
		Ident.	Cal.	Com.	Cont. Pers.	Recon./Incent.	Cap. Direct.	
Alto	67 – 99	20 – 25	36 – 45	31 – 40	22 – 25	24 – 30	21 – 25	150 – 184
Medio	34 – 66	18 – 19	32 – 35	28 – 30	20 – 21	20 – 23	19 – 20	133 – 149
Bajo	1 – 33	6 – 17	14 - 31	10 – 27	9 – 19	10 – 19	5 – 18	67 – 132

Nota: Ident.= Identidad; Cal.=Calidad; Com.=Comunicación; Con. Pers.=contribución Personal; Recon./Incent.= Reconocimientos/Incentivos; Cap. Direct.=Capacidad Directivos; Cult. Org.=Cultura Organizacional

En la tabla 7, se aprecia los puntos de corte de del cuestionario de Cultura Organizacional en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017 mediante el método de distribución de percentiles iguales, para bajo del percentil 1 al 33 bajo del 34 al 66, y muy alto del 67 al 99, para la muestra de estudio.

Anexo 6

Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de 8 factores del cuestionario de Cultura Organizacional. Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.976), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.972), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.1043); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.773); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.667).

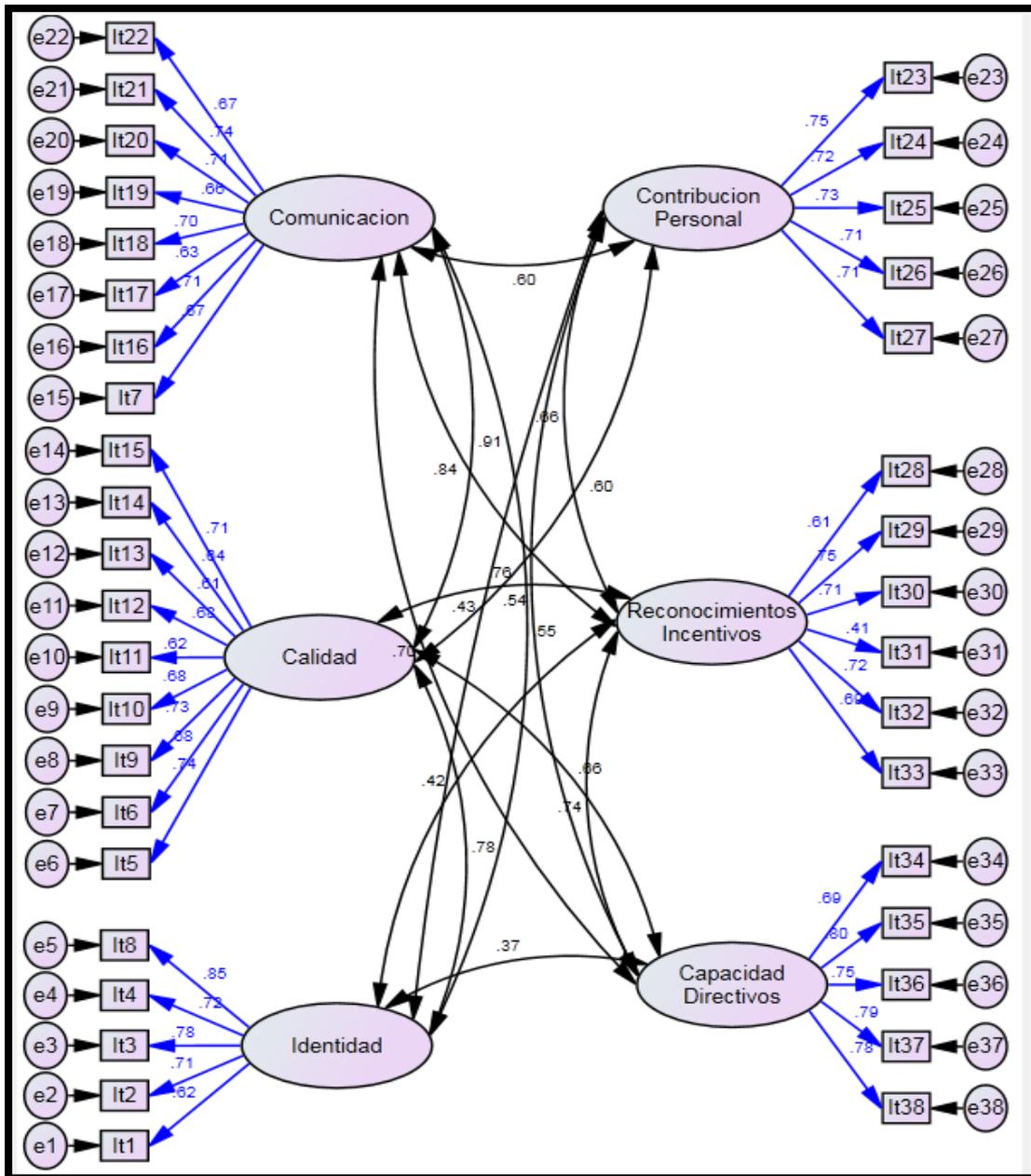
Tabla 8

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso.

Índices de Ajuste		Resultados AFC
Ajuste Absoluto		
GFI	Índice de bondad de ajuste	.892
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.860
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.0600
Ajuste Comparativo		
NFI	índice de ajuste normado	.971
Ajuste Parsimonioso		
PNFI	Índice de ajuste normado parsimonioso	.898

Anexo 7

Figura 1. Estructura factorial del cuestionario de Cultura Organizacional en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017 según el



Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.

En la figura 1, se observa las cargas factoriales estandarizadas del cuestionario de cultura organizacional, donde los índices para la dimensión identidad varía de .71 a .85, en la dimensión calidad varía de .61 a .73, en la dimensión comunicación varía de .66 a .739, en la dimensión contribución personal varía

de .71 a .75, en la dimensión reconocimientos e incentivos varia de .41 a .75, y en la dimensión capacidad directivos varia de .69 a .80.

Análisis de la confiabilidad

Anexo8

Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del cuestionario de Cultura Organizacional en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Factores	Media	DE	Nº Ítems	ω
Identidad	18.55	3.97	5	.857
Calidad	32.55	6.14	9	.883
Comunicación	28.19	5.67	8	.878
Contribución Personal	19.95	3.47	5	.845
Reconocimientos/Incentivos	21.12	4.08	6	.816
Capacidad Directivos	18.61	3.9	5	.874
Cultura Organizacional	138.97	21.86	38	.973

En la tabla 9, se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente omega, en los factores del Cuestionario de cultura organizacional, donde los índices en las dimensiones varían de .816 a .878 y el índice para el cuestionario total es de .973.

Anexo 9

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov del cuestionario de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Dimensión/Escala	Muestra Total		
	Z	DE	Sig.
Condiciones Físicas y/o Materiales	.134	493	.000
Beneficios Laborales y/o Remuneraciones	.110	493	.000
Políticas Administrativas	.081	493	.000
Relaciones Interpersonales	.144	493	.000
Desarrollo Personal	.130	493	.000
Desempeño de Tareas	.072	493	.000
Relación con la Autoridad	.111	493	.000
Satisfacción Laboral	.037	493	.097

En la tabla 10, se observa distribución asimétrica tanto a nivel de dimensiones ($p < .05$), en tanto, el cuestionario total presenta un distribución simétrica ($p > .05$).

Anexo 10

Baremos percentilares generales del cuestionario de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A. – 2017.

Pc	Dimensiones							Satis. Lab.	Pc
	Cond. Fís. y/o Mat.	Ben. Labor. y/o Rem.	Pol. Adm.	Rel. Inter.	Des. Pers.	Des. de Tar.	Rel. con la Aut.		
99	24	18	25	20	30	30	29	177	99
95	23	16	23	19	29	30	28	158	95
90	21	16	21	18	28	29	27	150	90
85	21	15	21	18	27	28	26	146	85
80	20	15	20	17	27	27	25	143	80
75	20	15	19	17	26	26	25	142	75
70	20	14	18	17	26	26	24	139	70
66	19	14	18	16	25	25	24	138	66
60	19	14	18	16	25	25	23	136	60
55	19	13	17	16	24	24	23	134	55
50	18	13	16	16	24	24	23	132	50
45	17	12	16	15	24	23	22	130	45
40	17	12	15	15	24	23	22	128	40
33	16	12	14	14	23	22	21	125	33
30	16	12	14	14	23	22	20	124	30
25	15	11	13	14	22	21	19	121	25
20	15	11	13	13	22	20	19	118	20
15	13	11	12	13	21	20	18	115	15
10	12	10	11	12	20	19	17	113	10
5	10	9	10	11	18	18	15	106	5
1	7	8	5	9	12	16	12	82	1
N	493	493	493	493	493	493	493	493	N
M	17.34	12.83	16.24	15.28	23.95	23.65	22.05	131.34	M
DE	3.69	2.30	3.986	2.34	3.55	3.59	3.78	15.241	DE
Mín.	7	8	5	9	12	16	12	82	Mín.
Máx.	24	18	25	20	30	30	29	177	Máx.

Nota: N=Tamaño de muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Mín.= mínimo; Max.= Máximo; Cond. Fís. y/o Mat.=Condiciones físicas y/o materiales; Ben. Labor. y/o Rem.=Beneficios laborales y/o remuneraciones; Pol. Adm.=Políticas y/o Administrativas; Rel. Inter.=Relaciones Interpersonales; Des. Pers.=Desarrollo Personal; Des. de Tar.=Desempeño de tareas; Rel. con la Aut.=Relación con la autoridad; Satis. Lab.=Satisfacción Laboral.

Anexo 11

Puntos de corte del cuestionario de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017.

Nivel	Pc	Dimensiones							Satis. Lab. Ben. Labor. y/o Rem.
		Cond. Fís. y/o Mat.	Ben. Labor. y/o Rem.	Pol. Adm.	Rel. Inter.	Des. Pers.	Des. de Tar.	Rel. con la Aut.	
Alto	67 – 99	20 – 24	15 – 18	18 – 25	17 – 20	26 – 30	26 – 30	24 – 29	139 – 177
Medio	34 – 66	17 – 19	12 – 14	15 – 17	15 – 16	24 – 25	23 – 25	22 – 23	126 – 138
Bajo	1 – 33	7 – 16	8 – 11	5 – 14	9 – 14	12 – 23	16 – 22	12 – 21	82 – 125

Nota: Cond. Fís. y/o Mat.=Condiciones físicas y/o materiales; Ben. Labor. y/o Rem.=Beneficios laborales y/o remuneraciones; Pol. Adm.=Políticas y/o Administrativas; Rel. Inter.=Relaciones Interpersonales; Des. Pers.=Desarrollo Personal; Des. de Tar.=Desempeño de tareas; Rel. con la Aut.=Relación con la autoridad; Satis. Lab.=Satisfacción Laboral.

En la tabla 12, se aprecia los puntos de corte del cuestionario de Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A – 2017 mediante el método de distribución de percentiles iguales, para bajo del percentil 1 al 33 bajo del 34 al 66, y muy alto del 67 al 99, para la muestra de estudio.

Anexo 12

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autor: Sonia Palma

País: Perú

Año: 2004

Versión: Original en idioma español

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 15 a 20 minutos

Objetivo: Medir el nivel de clima laboral

Dimensiones:

- Condiciones Físicas y/o Materiales.
- Beneficios Laborales y/o Remuneraciones.
- Políticas Administrativas.
- Relaciones Interpersonales.
- Desarrollo Personal.
- Desempeño de Tareas.
- Relación con la Autoridad.

Anexo 13

Cuestionario de Cultura Organizacional

Autor: Martin Hernández C. Jessica Mendoza M. y Luis Gonzalez F.

País: México

Año: 2016

Versión: Original en idioma español

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 15 a 20 minutos

Objetivo: Validación de los instrumentos de cultura organizacional.

Dimensiones:

- Identidad
- Calidad
- Comunicación
- Contribución Personal
- Reconocimientos / Incentivos.
- Capacidad de Directivos