



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y satisfacción laboral en el Área de Operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho,  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Guillen Rodriguez, Brayan Jesus ([orcid.org/0000-0003-2569-3643](https://orcid.org/0000-0003-2569-3643))

Guillermo Mogollon, Aida Paola ([orcid.org/0000-0003-4908-4252](https://orcid.org/0000-0003-4908-4252))

**ASESOR:**

Dr. De La Torre Collao, Cristhians Omar ([orcid.org/0000-0001-6313-2295](https://orcid.org/0000-0001-6313-2295))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por ser el pilar de nuestros caminos de vida y a nuestras familias por el apoyo incondicional en toda nuestra etapa universitaria.

## **Agradecimiento**

A mi querida Universidad César Vallejo y a cada uno de los docentes que nos han transmitido los conocimientos necesarios para nuestra carrera profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023", cuyos autores son GUILLERMO MOGOLLON AIDA PAOLA, GUILLEN RODRIGUEZ BRAYAN JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR <b>DNI:</b> 40701687 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 29-11-2023 18:09:31

Código documento Trilce: TRI - 0664494



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, GUILLERMO MOGOLLON AIDA PAOLA, GUILLEN RODRIGUEZ BRAYAN JESUS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura Organizacional y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BRAYAN JESUS GUILLEN RODRIGUEZ <b>DNI:</b> 70203064 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2569-3643	Firmado electrónicamente por: BGUILLENRO el 24-11- 2023 18:22:10
AIDA PAOLA GUILLERMO MOGOLLON <b>DNI:</b> 70997009 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4908-4252	Firmado electrónicamente por: AGUILLERMOMO109 el 24-11-2023 22:53:44

Código documento Trilce: TRI - 0664493

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de autores.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	52
II. MARCO TEÓRICO .....	55
III. METODOLOGÍA .....	64
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	64
3.2. Variables y operacionalización.....	65
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	66
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	69
3.5. Procedimientos .....	71
3.6. Método de análisis de datos.....	72
3.7. Aspectos éticos .....	72
IV. RESULTADOS .....	73
V. DISCUSIÓN.....	85
VI. CONCLUSIONES .....	89
VII. RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS.....	92
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	67
<i>Clasificación de Población</i> .....	67
Tabla 2 .....	70
<i>Listado de expertos</i> .....	70
Tabla 3 .....	71
<i>Análisis de Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional</i> .....	71
Tabla 4 .....	71
<i>Análisis de Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral</i> .....	71
Tabla 5 .....	73
<i>Nivel de Cultura Organizacional</i> .....	73
Tabla 6 .....	73
<i>Nivel de Satisfacción Laboral</i> .....	73
Tabla 7 .....	74
<i>Nivel de la dimensión Involucramiento</i> .....	74
Tabla 8 .....	74
<i>Nivel de la dimensión Consistencia</i> .....	74
Tabla 9 .....	75
<i>Nivel de la dimensión Misión</i> .....	75
Tabla 10 .....	75
<i>Nivel de la dimensión Adaptación</i> .....	75
Tabla 11 .....	76
<i>Nivel de la dimensión Reto al trabajo</i> .....	76
Tabla 12 .....	76
<i>Nivel de la dimensión Sistemas de recompensas justas</i> .....	76
Tabla 13 .....	77
<i>Análisis de la dimensión Condiciones favorables de trabajo</i> .....	77
Tabla 14 .....	77
<i>Nivel de la dimensión Colegas que brinden apoyo</i> .....	77
Tabla 15 .....	77
<i>Prueba de Normalidad</i> .....	77
Tabla 16 .....	80

<i>Análisis de Correlación de estadígrafo Spearman entre las variables</i> .....	80
Tabla 17 .....	81
<i>Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de Involucramiento y Satisfacción Laboral</i> .....	81
Tabla 18 .....	82
<i>Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de Consistencia y Satisfacción Laboral</i> .....	82
Tabla 19 .....	83
<i>Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de la Misión y Satisfacción Laboral</i> .....	83
Tabla 20 .....	84
<i>Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de la Adaptación y Satisfacción Laboral</i> .....	84
Tabla 21 .....	52
<i>Tabla de Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional</i> .....	52
Tabla 22 .....	54
<i>Tabla de Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral</i> .....	54



## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i> .....	78
Gráfico de Distribución de la variable 1 .....	78
<i>Figura 2</i> .....	79
Gráfico de Distribución de la variable 2 .....	79

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023. Para ello, se realizó un estudio cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. Por otro lado, la muestra fue de 217 colaboradores, la técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Respecto a la validación de los instrumentos de recolección de datos fueron validados por jueces expertos en el área, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,832 para la cultura organizacional y 0,943 para la satisfacción laboral, evidenciando que el instrumento es altamente confiable, es decir es  $0,80 >$  y se puede aplicar en el estudio. Se utilizó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman para datos cuya distribución no son normales. En los resultados, se halló una correlación fuerte y positiva para ambas variables, siendo esta un 0,862 para la cultura organizacional y un 0,862 para la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis general de estudio. Se concluyó, que la empresa está fomentando de manera correcta la cultura organizacional obteniendo una satisfacción laboral óptima.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, satisfacción laboral, valores, misión, capacidades.

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in the operations area of a company in San Juan de Lurigancho 2023. To do this, a basic quantitative study was carried out, with a non-experimental design. transversal and correlational scope. On the other hand, the sample was 77 collaborators, the collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. Regarding the validation of the data collection instruments, they were validated by expert judges in the area, with a Cronbach's alpha reliability of 0.832 for organizational culture and 0.943 for job satisfaction, showing that the instrument is highly reliable, that is, is  $0.80 >$  and can be applied in the study. Spearman's non-parametric Rho correlation test was used for data whose distribution is not normal. In the results, a strong and positive correlation was found for both variables, being 0.862 for organizational culture and 0.862 for job satisfaction, accepting the general study hypothesis. It was concluded that the company is correctly promoting the organizational culture, obtaining optimal job satisfaction.

**Keywords:** Organizational culture, job satisfaction, values, mission, capabilities.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la rivalidad empresarial y mercantil, permiten proporcionar a las empresas mediante fundamentos que ayuden a la cultura organizacional, teniendo como finalidad lograr los estereotipos en el uso de la importancia en el servicio y ofrecer un entorno agradable a los empleados, mientras que cuantiosas organizaciones se despreocupan de la apariencia del personal al momento de explicar su finalidad, sus objetivos, siendo un apariencia esencial, porque son parte fundamental para la empresa, de tal manera que puedan alcanzar su propósito y finalidad. La satisfacción laboral es la apariencia que dirige a la victoria o caída; esta apariencia fue investigada y abordada en varios entornos, ya sea desde la motivación de la gestión administrativa, talento humano y cultura organizacional; por lo que al contar con un personal satisfecho puedes estar seguro de obtener la gran mayoría de las partes de la producción, además del cumplimiento de metas y el incremento comercial. mientras que en el estudio internacional, afirmó que las brechas en la cultura organizacional podrían tener un impacto pernicioso en la satisfacción laboral por falta de igualdad, así mismo por la falta del uso de los valores de la empresa, cautela, condiciones laborales desfavorables y falta de obligación por parte del trabajador, lo que afecta la rentabilidad de la empresa (Vargas et al., 2022). mientras que Mendoza et al. (2021), Señalo que en los últimos años los sectores textiles han ido evolucionando de manera continua a pesar de que Venezuela este en crisis (primordial cliente) los de la alta acogida y de la entrada de artículos hechos en China, esto es debido a los ingresos de las nuevas Mypes surgieron en el mercado exterior y por el estudio del algodón y textiles peruanas. La organización estudiada pertenece al sector textil y se dedica a la exportación de prendas, telas, hilos y fibra. Tiene dos sedes en Lima y Chincha constituida por 1580 trabajadores distribuidos en las diversas áreas que esta tiene tanto en el nivel operativo como en el administrativo. En cuanto a la sede de San Juan de Lurigancho se ha venido suscitando varias irregularidades en cuanto a las variables de estudio. Con respecto a la satisfacción laboral, se percibió una baja comunicación entre los miembros directivos con el personal del área operativa, así también como espacios pequeños e inadecuados para que los colaboradores realicen correctamente sus funciones, no existe un reconocimiento económico de

las horas extras e incentivo por mérito u objetivo alcanzado, falta de capacitación, ante lo planteado es necesario estudiar la cultura organizacional para hallar los puntos débiles de dicha área y que factores son los que impulsan tener una depreciación en cuanto a la satisfacción laboral en los empleados. Todo lo mencionado líneas arriba genera insatisfacción con los colaboradores que de cierta manera limitan que su empeño sea bueno y pueda alcanzar sus objetivos empresariales. Otra dificultad muy alarmante es que la organización no se preocupa en difundir la misión y visión, al desconocer ello hacen que los colaboradores trabajen para su propio beneficio, sin importarles qué beneficios puede obtener la empresa; por esta razón el colaborador no encaja dentro de una cultura propia de la organización. En consecuencia a ello, se tomó en consideración formular la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?, y como problemas específicos se planteó las siguientes preguntas: a) ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?; b) ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre la misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?; d) ¿Cuál es la relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023. Según Hernández & Mendoza (2018) tiene una justificación por conveniencia, ya que ayudara a las organizaciones sepan la relación entre satisfacción laboral y la cultura organizacional, para que así sepan cómo adaptarlas y delegar en sus trabajadores; Por ello el siguiente proyecto de investigación tuvo como justificación por relevancia a la sociedad, por la conducta y estado de ánimo que presentó el colaborador, ya que está vinculada al crecimiento laboral, sin dejar de lado la dignidad y calidad de vida, ocasionando el impacto directo a los empleados. Se demuestra por implicaciones prácticas y de desarrollo, esto es debido a la falta de apoyo hacia los colaboradores de diversas empresas, esto hace que no se encuentren satisfechos, esto es debido a la actitud que recibieron y

brindaron sus jefes. Se justifica por su utilidad metodológica, ya que los testimonios recaudados ayudaron a que entiendan e informaran de manera correcta, por el aporte teórico recopilado. Se determinó como objetivo general la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023. Ante ello se desprendió los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023; b) Determinar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023; c) Determinar la relación entre la misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023; d) Determinar la relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023. Se determinó como hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023, así también se estableció las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023; b) Existe relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023; c) Existe relación entre la misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023; d) Existe relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Valero et al. (2021), buscaron establecer la correlación existente entre las variables en cuestión en relación con los docentes de Espinar en la ciudad de Cusco, la investigación fue cuantitativa y de manera correlacional. Los sujetos de estudio fueron 19 docentes del Liceo de la provincia del Espinar, a los que se les elaboró e implementó métodos de encuesta para obtener mediciones de las variables. se demostró en los resultados que existió una coordinación entre los integrantes del equipo, estos son alumnos, profesores y familiares, por lo tanto, obtuvieron un nivel alto y óptimo de las variables. Por otro lado, en la institución se apreció que los estudiantes y sus padres aprueban positivamente a los docentes, respondiendo así al propósito general afirmando que tienen una relación muy eficaz entre la cultura y satisfacción en los docentes. Díaz et al. (2022) en su estudio tuvieron como meta identificar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao, el diseño de investigación fue descriptiva transversal con un alcance correlacional. Así mismo, la muestra de estudio fue de 48 profesores hallados a través del muestreo aleatorio simple. Se utilizaron instrumentos tipo Likert validados, para la escala de satisfacción laboral SL-SPC y otro igual para la cultura organizacional propuesto por Olmos (2006). Ambas fueron modificadas de acuerdo a la necesidad del estudio y validadas a través de expertos en el tema, en cuanto a la confiabilidad del alfa de Cronbach se alcanzó un valor de 0,80 para ambas variables. Para el método de análisis de datos se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó que la cultura organizacional tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, obteniendo un valor de 0,575 para una significancia de 0,009 aceptando así el objeto de estudio. Por otro lado, Felipe et al. (2018), tenían como objetivo general determinar las relaciones que existían entre las variables del Hospital Nacional enumeradas en Trujillo, para ello se reclutaron 60 colaboradores del servicio de urgencias del hospital para realizar la investigación pertinente mediante el llenado de cuestionarios a los residentes antes mencionados, para el análisis del método cuantitativo, los datos obtenidos se procesaron con SPSS versión 23 utilizando la correlación de Pearson; Luego del análisis se obtiene la confiabilidad y el coeficiente  $\alpha$  es de 0.969, seguido de la estimación de Pearson que tiene un

coeficiente de 0.801, demostrando que existía una fuerte relación positiva entre las variables abordando así el objeto de estudio. Diaz et al. (2023) en su artículo "Satisfacción laboral: algunas consideraciones" publicado en Arequipa, Perú, tuvieron como objetivo investigar y describir la satisfacción de una empresa de manufactura textil en Arequipa. Este estudio es de método cuantitativo no experimental y descriptivo, y la herramienta de medición que se utilizó es un cuestionario a 176 empleados en 15 PYMES textiles en Bei chen. El autor mencionó en la investigación que hace poco tiempo toda organización prestaba atención a la satisfacción laboral como parte elemental de la evolución del desarrollo y funcionamiento. También indicaba que la satisfacción de los socios era mayor en las organizaciones con mejores resultados. El desarrollo de estrategias de implementación y aplicación en esta área de textiles estaban en Crecimiento. El resultado que se obtuvo nos detalla que la satisfacción laboral de los empleados se encontraba en un nivel moderado, lo que condujo a un desempeño deficiente en las funciones laborales. Se dio como solución al problema mencionado que los gerentes y dueños de empresas tuvieron que desarrollar mejores políticas administrativas encaminadas a mejorar las inquietudes de los trabajadores y así tuvieron una productividad que alcanzó las metas trazadas. Según Al-Shammari, (2018) en su investigación tuvo como prioridad investigar la relación entre las variables en una empresa de telecomunicaciones en Bahrein, las personas de la aplicación fueron 1.300 trabajadores de una organización de telecomunicaciones, para seleccionar a nuestros encuestados, se debe utilizar una técnica de muestreo aleatorio simple de muestreo probabilístico, que garantice a los empleados de la población la misma alternativa de selección, para recopilar los datos, se tuvo que implementar y distribuir un cuestionario a 400 empleados; los investigadores muestran que el nivel general de satisfacción laboral es núcleo, la supervisión es la dimensión más importante de la satisfacción laboral y el modelo dominante de la cultura organizacional es la cultura de mercado, por lo tanto, es claro que la cultura organizacional está significativamente vinculada con la satisfacción laboral y tiene la mayor correlación con la dimensión empleada. los datos de la investigación fueron analizados estadísticamente utilizando el software SPSS v24.0. y dando como resultado alfa de Cronbach 0.70, sin embargo, los otros tres tipos de cultura organizacional fueron menos preferidos con diferentes porcentajes de



encuestados: basada en el conocimiento, ad-hoc, basada en el mercado y jerárquica, al retornar a investigar la relación entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional, el estudio también encontró una fuerte correlación negativa entre el nivel educativo y la cultura del clan. Belias et al. (2014) en su investigación desarrollada en las instituciones bancarias en Grecia, plantearon como meta de investigación entre la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral, tuvo como población a todos los empleados de las empresas bancarias griegas, a quienes se les empleó cuestionarios validados, para la satisfacción laboral se utilizó el instrumento de Inventario de satisfacción de los empleados (ESI) empleado por Koustelios (1991) y para la cultura organizacional se consideró el instrumento de Evaluación de la cultura organizacional (OCAI). Se adaptó la prueba paramétrica de correlación de Pearson para hallar la relación entre las variables. Tras el análisis, concluyó que existe una relación eficiente entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, en donde el tipo de cultura organizativa puede percibir los niveles de satisfacción laboral. Por consiguiente Dorothea (2023) en su artículo publicado en Yogyakarta - Indonesia, el estudio tenía como objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral, la cultura organizacional, se utilizaron trescientos setenta y seis trabajadores que laboren en modificar micro pequeñas empresas y medianas manufactureras en la ciudad de Yogyakarta – Indonesia y utilizaron cuestionarios como instrumento de investigación, se empleó el análisis factorial para probar la validez de los datos y el alfa de Cronbach para probar la confiabilidad de los datos, el tipo de ecuaciones constitutivo se empleó para acreditar los modelos relacionales; los productos conseguidos de esta formación muestran que la satisfacción laboral está relacionada e influenciada por la cultura organizacional adoptada; como tal, también refuerza los hallazgos de investigaciones anteriores que describen la cultura organizacional como uno de las causas considerables para mejorar el desempeño de los trabajadores y que las PYME necesitan mejorar la cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño, tanto en el puesto como en el lugar de trabajo. Por su parte, Mendoza et al. (2021) en su estudio tuvieron como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral en la zona de fabricación de Piedecuesta en Colombia. Se aplicó el cuestionario OCAI para la cultura organizacional, el cuestionario S20/23 de Meliá & Peiró (1989) para la satisfacción

laboral y el UWES-17 de Schaufeli et al. (2002) para el engagement. La muestra tomada fue de 72 empresas de fabricación textil, el estudio utiliza un enfoque cuantitativo de diseño transversal no experimental, en donde se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, en donde se consiguió un valor de un rango entre 0,51 y 0,75. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación positiva mayor entre los tipos de cultura organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral. Por otra parte, Baltazar et al. (2022) realizaron una investigación a los empleados de salud en Querétaro - México, teniendo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con el desempeño de los trabajadores de la salud, La población que se estudió fue de 125 colaboradores seleccionados con muestreo probabilístico, el instrumento que se utilizó fue la encuesta de manera espontánea, se excluyeron a los empleados con seis meses de servicio mediante el consentimiento informado. El conjunto de instrumentos es: cultura organizacional y satisfacción laboral para el procesamiento de datos se utilizó el SPSS versión 25. Como los datos se distribuyen normalmente se utiliza R de person y la consistencia de la cultura organizacional es de 71%, mientras que la adaptabilidad es de 67%, lo cual es moderado. La satisfacción es de 98% alcanzado el nivel medio. El rendimiento laboral es alto dentro de la cultura organización el desenvolvimiento labora. La adaptabilidad se relaciono con las relaciones interpersonales y la calidad  $P=0,01$  y la consistencia se relaciono con la calidad y las relaciones interpersonales  $P=0,01$ , existe correlación entre misión, visión y calidad en satisfacción con el trabajo en equipo. En conclusión, vinculada a los objetivos, Se observaron correlaciones estadísticas significativas entre las variables en la creación de estrategias de integración segura que reconozcan su experiencia, proporcionen condiciones para su crecimiento profesional en las instituciones de salud, indican en el desempeño laboral y en la calidad de los servicios prestados. Por último, García et al. (2020), en su investigación realizada en la institución educativa el Carmen de Colombia, teniendo objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción de los servicios públicos del centro educativo, con una población de 50 sujetos, utilizando como instrumento el cuestionario, también se realizó una prueba de Rho Spearman, comparando con las respuestas obtenidas del aplicativo del programa Excel y programa SPSS V. 10.00, dando como resultado que existe una población positiva

muy elevada y esto distintamente significancia entre las variables; en conclusión indica que las dimensiones de los directivos que desarrollen una apropiada cultura organizacional podrían mejorar la satisfacción laboral. En cuanto a las bases teóricas, comenzamos con la variable cultura organizacional. según Jeong et al. (2019), afirmaron que se transmite a los colaboradores de diversas maneras, en las que encontramos diversos acontecimientos, los rituales, los materiales e idiomas. la cultura organizacional tiene varias funciones en el núcleo de la organización, para empezar, indican los procedimientos para definir los límites, es decir evalúa el comportamiento de uno de otros; segundo, transfiere un conocimiento de afinidad a sus miembros; tercero, incita al compromiso personal con algo que incite al interés del individuo; por último, amplía la estabilidad del sistema social. La cultura también se considera como la unión social que permite unir a la organización al brindar normas adecuadas de lo que deberían hacer y decir los trabajadores. según Bravo et al. (2021), las dimensiones se definen de la siguiente manera; en cuanto al involucramiento, Se consideró como el empowerment de los colaboradores de una organización, mediante ello se genera una creación de la persona dentro de los equipos de trabajo y a través del tiempo esta se desarrolla, para que se repotencie en las diferentes áreas de la empresa; mientras que en la consistencia se refiere a la coordinación e integración de las personas en una organización basándose en un conjunto central de valores para que puedan llegar a un acuerdo incluso en presencia de puntos de vista diferentes; por su parte la misión, se refiere a la dirección en la que se planteó una organización, también es la razón por lo que existe en el mercado y donde se define las metas y objetivos organizacionales; por último la Adaptación autoriza a la empresa contestar a los cambios en el ámbito y a las nuevas peticiones de los compradores, por lo que se compromete a correr el riesgo y aceptar sus errores; en cuanto a los indicadores tenemos; primeramente al empoderamiento, acción o hecho de empoderar a alguien o algo: otorgar autoridad, poder para realizar diversas acciones o responsabilidades dentro de la cultura de una organización (Dominguez et al., 2018); segundo trabajo en equipo, es fundamental trabajar juntos para que la resolución de problemas se haga de manera conjunta y todos los miembros de la empresa sean responsables de alcanzar las metas y objetivos, las divisiones que forman la empresa deben producir coordinadamente (Ayoví-Caicedo, 2019); tercero tenemos desarrollo de

capacidades, es el desarrollo de sucesos por el cual los individuos, las empresas ya la comunidad adquieren, aparte de ello se fortalecen y con el tiempo mantienen la capacidad de establecer y alcanzar sus objetivos (Tocto Oblitas, 2019); cuarto son los valores centrales, los valores de una empresa simbolizan sus pilares mas considerables simbolizan sus pilares mas significativos y lo que le da identidad. (Bron FB et al., 2021); quinto el acuerdo, son determinaciones formales sobre participaciones futuras que deciden entre dos o más países, grupos o pueblos sobre el curso de acción futuro (Abad et al., 2021); sexto coordinación e integración; son las relaciones cliente - proveedor, se forman para integrarse y coordinar adecuadamente para alcanzar las metas generales de la empresa (Botto et al., 2020); séptima dirección y propósito estratégico, la consideración de la gestión estratégica radica en su amplitud para ordenar los objetivos generales de la empresa. piensan en su visión por la que quiere estar en el negocio. su visión debe reflejar el "por qué" de su empresa (Ore, 2020); octavo metas y objetivos, ambos pueden describir algo de una persona puede querer lograr, pero pueden significar cosas relativamente diferentes, ambos son resultados deseados de una acción, pero difieren en términos de plazo, propiedades establecidas y consecuencias (Arguedas, 2020); noveno orientación al cambio, los líderes orientados al cambio buscan promover una nueva y mejor manera de producir las cosas, investigar o tratar de revelar potencial oculto en personas, cosas o lugar. los líderes transformacionales están comprometidos a crear un futuro mejor, pero es posible que no sepan cuál es ese futuro desde el principio, hacen cambios basándose en la esperanza de que las cosas puedan mejorar y luego aprenden de la experimentación exactamente dónde reside el potencial (Galarza et al., 2020); décimo orientación al personal, la formación eficaz de los empleados puede responder cualquier interrogación o inquietud que puedan tener los nuevos colegas, educarlos sobre las políticas y expectativas de la empresa y facilitarles la adopción de su nuevo rol (Cuenca et al., 2019); en resumen el aprendizaje organizacional es un proceso dinámico y continuo es el que una organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que empujan la novedad y desarrollo, adquieren conocimientos y desarrollan habilidades (Montenegro et al., 2019).

Por otra parte en cuanto a la teoría sobre la satisfacción laboral según Álvarez (2022), examinar que los primordiales factores que definen la satisfacción laboral es, reto al trabajo, los trabajadores tienden a preferir trabajos que les permitan desarrollar sus habilidades, promuevan variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño; sistemas de recompensas justas, los empleados necesitan un sistema de recompensas, una política publicitaria justa, clara y que cumpla con sus expectativas; condiciones favorables de trabajo, trabajo tanto por mi bienestar personal como por fomentar el buen hacer; colegas que brinden apoyo, la mayoría de los empleados son amigables y comprensivos conducen a una mayor satisfacción laboral; en cuanto a sus dimensiones son las siguientes: reto al trabajo, los trabajadores tienden a preferir labores que les permitan desarrollar sus habilidades, promuevan multicitado de ejercicios, voluntad y retroalimentación sobre su desempeño (Abad et al., 2023); en cuanto al sistemas de recompensas justas, aquí nos referimos al sistema de remuneración y política de incentivos de la organización. el procedimiento debe ser distinguido como justo y satisfactorio para los empleados, debe estar libre de indeterminación y debe cumplir con sus posibilidades, el sentido de justicia está influenciado por las comparaciones sociales, las demandas y capacidades laborales y los estándares salariales sociales (Chapoñan, 2022); mientras que, en las condiciones convenientes de empleos, están interesados en su entorno de trabajo. en qué tipo de entorno laboral promueve la felicidad personal y facilita un trabajo de calidad, un ambiente físico cómodo y un diseño adecuado, así mejorarán el desempeño y crecerá la satisfacción de los trabajadores. otro aspecto indica que la cultura organizacional de la organización, es decir, todo el sistema de valores y objetivos que los empleados perciben y expresan también contribuye a la provisión de condiciones laborales favorables, siempre y cuando consideremos que la organización y los objetivos personales no son antagónicos (Meo et al; 2021); por último colegas que brindan apoyo, se refiere a la dirección en la que se planteó una organización, es el entendimiento de ser de esta, la causa por el que existe en el mercado y en donde se define las metas y objetivos organizacionales; en cuanto a los indicadores tenemos, primeramente al empoderamiento, acción o hecho de empoderar a alguien o algo, otorgar autoridad (burbano, 2021). en cuanto a los indicadores tenemos: primer grado de estudio, Un título se refiere a una altura o

título académico y es una capacidad que otorgada a un estudiante después de completar con éxito un curso de estudios de educación superior, usualmente en un colegio o universidad. estas instituciones suelen ofrecer títulos en varios niveles, incluidos títulos de licenciatura, maestría y doctorado, así como, a menudo, otros certificados académicos y títulos profesionales (Torres et al., 2020);

segundo las habilidades se refieren a la capacidad de utilizar eficaz y fácilmente el conocimiento en la ejecución o desempeño (De la Mora et al., 2022); En tercer lugar, la libertad es una condición o derecho que permite o puede hacer, decir, pensar, etc.; haz lo que quieras sin límites de control ni restricciones, cuarto la variedad de tareas, es la diferenciación de capacidad, los métodos y las relaciones del trabajador para satisfacer las obligaciones técnicas y organizativas (Gómez et al., 2022); quinto los salarios, el salario es la forma en que el empleador paga al empleado y puede definirse en el contrato de trabajo, esto comparado con el trabajo a destajo, donde cada empleo, hora u otra unidad se paga individualmente y no de forma regular, desde una perspectiva de gestión empresarial, los salarios también pueden considerarse el costo de adquirir y retener recursos humanos para ejecutar una operación, lo que luego se denomina costos de personal o costos salariales (Rubio et al., 2020); sexto las políticas de ascenso, la promoción ocurre un nivel más arriba, y las grandes organizaciones a menudo tienen varios niveles de trabajo diferentes donde los trabajadores empiezan en el nivel uno y van ascendiendo (Zícari., 2018); séptimo los elogios, es manifestar un discernimiento conveniente hacia el sujeto que tiene un alto desempeño laboral (Céspedes, 2020); octavo el reconocimiento, el reconocimiento del trabajo es una de los orígenes importantes de satisfacción personal: los empleados deben estar satisfechos con su labor y su vida. el estudio por una ocupación bien hecha y el afán individual sirven como una fuerza invisible que inspira satisfacción y felicidad en los empleados, moviendo a todo el equipo hacia el mismo objetivo importante: el éxito de la empresa (Murillo et al., 2020); noveno ambiente cómodo, los empleados están interesados en su entorno de trabajo. están interesados en hacerlos personalmente felices y en facilitarles la realización de buenas obras. Un entorno cómodo y un diseño apropiado del sitio mejorarán el desempeño y aumentarán la satisfacción de los empleados (Pacheco, 2021); décimo los valores, representan la creencia fundamental de que "un patrón particular de comportamiento o estado último de

existencia es superior a otro estado opuesto u opuesto, tanto a nivel individual como social". contienen elementos de juicio, incluidas opiniones sobre lo que es correcto y bueno. o pensamientos personales perfectos. Los valores tienen propiedades duales de capacidad e entusiasmo (Fitzsimons et al., 2019); onceavo liderazgo, es importante en una empresa, por qué se debe computar con una imagen que proyecte, coordine, encomendar funciones y sobre todo organice con los colaboradores para generar confianza, motivándolos a que se identifiquen con la imagen representativa de la empresa y se sientan respaldados (Bocayá , 2022). para finalizar la orientación de tareas, los gerentes formales tampoco tienen respuestas fáciles; por ejemplo, cuando los roles no están claros, los empleados buscan claridad de los gerentes o supervisores sobre los requisitos de sus funciones y a la inversa, cuando las tareas están bien definidas y no son claras, los empleados buscan claridad de sus gerentes (Núñez et al., 2020)..

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La ruta cuantitativa esta potencialmente relacionada a métodos matemáticos, esta representa una serie de procesos que se organizan de manera secuencial para poder validar las suposiciones. Esta se inicia de una idea o problema en donde se delimita según lo planteado por los investigadores, después de ello se formularon los objetivos y problemas de investigación en forma de interrogante, para luego realizar una búsqueda de literatura y plasmar un marco teórico respectivo. (Hernández & Mendoza, 2018)

##### ***Tipo de Investigación***

El tipo fue básico, también se denomina investigación pura, esta no se encarga de resolver una problemática, al contrario, se utiliza como bases teóricas para futuras investigaciones de otros autores. Así también se puede emplear en tesis con alcances correlacionales, exploratorios y descriptivos en el instante. (Arias, 2021)

##### ***Diseño de Investigación***

La investigación fue no experimental en vista que las variables no fueron manipuladas por los autores propuestas por el autor no se manipulan de forma intencionada para poder examinar el contexto del problema, el fin de este fue percibir los fenómenos tal como se comportan en su estado natural, para que al final poder determinar el análisis del objeto de estudio. El tipo de diseño de investigación transversal obtiene los datos en un momento dado y por única vez, así pues, su fin es describir las variables, como influyen dentro de ellas y su interrelación en el corte del tiempo (Hernández & Mendoza, 2018). Así también, Sabater et al. (2019) detalla que el alcance es correlacional porque la intención es poder detectar cómo se relacionan las variables entre sí en diferentes contextos, o en el caso contrario que suceda y que no exista ninguna relación entre ellas. Lo primordial en estos estudios es saber de qué manera se comporta una variable teniendo en cuenta el comportamiento de la otra, para así poder evaluar el grado de relación entre las dos variables planteadas



### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Cultura organizacional

**Definición Conceptual:** La cultura organizacional es considerada como factores compartidos de una organización estos pueden ser: valores, comportamientos y actitudes entre los colaboradores de una empresa (Ariza, 2018; como se citó en Suárez et al., 2020).

**Definición Operacional:** Se descompuso en las siguientes dimensiones: (a) involucramiento, (b) consistencia, (c) adaptabilidad y (d) misión. (Vargas & Flores, 2019)

**Involucramiento:** Se genera una creación de la persona dentro de los equipos de trabajo y a través del tiempo esta se desarrolla.

**Consistencia:** Se refiere a un conjunto central de valores para que puedan llegar a un acuerdo incluso en presencia de puntos de vista diferentes.

**Misión:** Se refiere al motivo por el que existe en el mercado y donde se define las metas y objetivos organizacionales.

**Adaptación:** Correr el riesgo y aceptar sus errores.

**Indicadores:** Se empleó los siguientes indicadores: (1) empoderamiento, (2) trabajo en equipo, (3) desarrollo de capacidades, (4) valores centrales, (5) acuerdo, (6) coordinación e integración, (7) dirección y propósito estratégico, (8) metas y objetivos, (9) orientación al cambio, (10) orientación al personal y (11) aprendizaje organizativo. (Vargas & Flores, 2019)

**Escala de medición:** Ordinal – Likert. Según Espinoza (2019) define la escala ordinal, indicando que permite asignar números a metas para señalar la medida correspondiente de la cual estos tienen particularidad. Mientras que Suarez & Maggi (2020), indicaron que las escalas de likert, son herramientas psicométricas donde la persona encuesta debe marcar si se encuentra de acuerdo o en desacuerdo sobre una pregunta de afirmación, ya sea en un ítem o reactivo, lo que se realizaría mediante una escala unidimensional. y ordenada.

## **Variables 2: Satisfacción laboral**

**Definición conceptual:** Es el enlace de las inquietudes o necesidades que posee el colaborador en el transcurso de la realización de las funciones laborales y como la empresa procesa dichas demandas, para poder solucionarlas y crear un empleado valorado e importante. (Mora & Mariscal, 2019)

**Definición operacional:** Se descompuso en las siguientes dimensiones: (a) reto al trabajo, (b) sistemas de recompensas justas, (c) condiciones favorables de trabajo y (d) colegas que brinden apoyo. (Vargas & Flores, 2019)

**Indicadores:** Se empleó los siguientes indicadores: (1) Grados de estudio, (2) Habilidades, (3) Libertad, (4) Variedad de tareas, (5) Salarios, (6) Políticas de ascenso, (7) Elogios, (8) Reconocimientos, (9) Ambiente cómodo, (10) Valores, (11) Liderazgo, (12) Supervisores autoritarios, (13) Orientación de tareas. (Vargas & Flores, 2019)

**Escala de medición: Ordinal – Likert**

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### ***Población***

La población es un grupo de personas ya sea limitada o ilimitada, que comparten las mismas cualidades o características (Arias, 2021). Estuvo constituido por 500 colaboradores a quienes se le analizó en el estudio. Para poder clasificar nuestra población se planteó criterios con el fin de segmentar a los trabajadores.

Tabla 1

*Clasificación de Población*

Área	Cantidad de personal
Área de estampados	49
Área de corte	40
Área de inspección	70
Área de control de calidad	38
Área de Lavandería	35
Área de costura	87
Área de acabados	40
Tintorería	47
Planchado y Empaque	40
Área de Bordado	25
Maquinistas	25
Mecánicos	4
Total	500

*Nota.* Tomado de la base de datos del cuadro analítico de personal de la empresa

***Criterios de inclusión***

Se consideró a colaboradores del área de operaciones que posean más de un año laborando en la empresa textil de la sede principal ubicada en San Juan de Lurigancho, ya sea de género hombre o mujer que se encuentren en la edad de entre 18 a 50 años de edad.

***Criterios de exclusión***

En el criterio de exclusión se conformó por colaboradores administrativos, que sean mayor de 50 años y que pertenezcan a la sede de Chincha.

## **Muestra**

una muestra es un subconjunto de la población que es de interés por parte de los investigadores, en dichas personas se recaudaran datos necesarios para el análisis de la información, así mismo, estas deben representarse por la población (Hernández & Mendoza, 2020). Mediante el cálculo del tamaño de la muestra y considerando que es para una población finita, se obtuvo como resultado que para esta investigación se utilizara a 217 colaboradores.

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Nivel de confianza = 95%

Z = Parámetros estadístico que depende el nivel de confianza

e = Error de estimación máximo aceptado

S = Desviación estandar

### **Datos:**

$$n = \frac{N * S^2 * Z^2}{(N - 1) * e^2 + S^2 * Z^2}$$

n = x

N = 500

Nivel de confianza 95%

Z = 1.96

e = 0,05

S = 0,5

$$n = \frac{500 * 0.5^2 * 1.96^2}{(500 - 1) * 0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2}$$
$$n = 217$$

### **Muestreo:**

Es el proceso de selección de un subconjunto de individuos que se consideran representativo del grupo al que pertenecen, con el propósito de poder estudiarlas. (Arias, 2021). El tipo de muestreo fue el probabilístico de aleatorio simple es el proceso de elección de personas dentro de un grupo, estos deben poseer la misma oportunidad de ser elegidas. Estas deben representarse a través de una formula estadística, dicha formula solo se emplea con personas (Arias, 2021).

### ***Unidad de Análisis:***

Es la estructura categórica que ayuda a que podamos dar una respuesta a las preguntas que te hicieron, se enfocara en los colaboradores que trabajen en la empresa textil (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnica***

La técnica empleada fue la encuesta la cual se empleó un cuestionario en donde los integrantes de la muestra lo resuelven para poder obtener datos estadísticos, así pues, por este medio se puede saber también los comportamientos, percepciones u opiniones de las personas analizadas. La encuesta es de gran utilidad para poder obtener resultados cuantitativos o cualitativos y se enfocan en preguntas ya preestablecidas por el autor, donde estas deben poseer un sentido común y orden lógico, muy aparte del sistema de respuesta de forma escalonada en donde el investigador pueda analizar y procesar los datos adquiridos de forma correcta (Arias, 2021). En el presente estudio se aplicó el método del cuestionario, enfocada a los empleados del área operativa.

#### ***Instrumento***

Se utilizó un cuestionario compuesto por 16 preguntas para la variable 1 y 18 preguntas para la variable 2, se utilizó la escala tipo Likert para medir las dos variables.

#### ***Validez***

La validez de una investigación hace alusión cuando los resultados obtenidos pueden ser verdaderos o se asemejan a la veracidad, comúnmente se considera que los resultados son válidos cuando el análisis del estudio se encuentre con ninguna equivocación. Para saber si una investigación se encuentra dentro del rango de validez, se debe constatar si existen errores dentro de él, que puedan perjudicar el estudio. Ante ello, los puntos de enfoque que se debe analizar detenidamente son: el diseño de investigación, los criterios de elección y el proceso

de mediciones de las variables. Así pues, se puede verificar si la investigación se encuentra validada y exonerada de sesgo. (Villasís et al., 2018)

La validez del instrumento fue revisada por 3 profesores expertos de la carrera de administración y con grados de Magister y Doctor, así mismo, evaluaron cada uno de los enunciados de nuestro cuestionario para tener la certeza de aplicarlo en la investigación.

Tabla 2

*Listado de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Dr. Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa	Administración
Dra. Plasencia Mariños Yvette Cecilia	Administración
Mg. Montañez Vega Elmer Nery	Administración

*Nota.* Proceso de validación

***Confiabilidad***

La confiabilidad es el grado en el que su aplicación repetida a los mismos individuos generara resultados parecidos, en ese ámbito se puede considerar confiable. (Villasís-Keever et al., 2018)

**Datos:**

<0,70 = instrumento no confiable

0,70 a 0,80 =Instrumento Confiable

0,80 a 0,99 = Instrumento altamente Confiable

Tabla 3

*Análisis de Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.832	16

*Nota.* Consistencia alta

**Interpretación:**

De acuerdo a los datos procesados del instrumento de recolección a través del método de encuesta a una muestra representativa en calidad de prueba piloto, se evidencio el valor de 0.832 lo que indica que el cuestionario posee un grado alto de confiabilidad para emplearlo al total de la muestra.

Tabla 4

*Análisis de Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	18

*Nota.* Consistencia alta

**Interpretación:**

De acuerdo a los datos procesados del instrumento de recolección a través del método de encuesta a una muestra representativa en calidad de prueba piloto, se evidencio el valor de 0.943 lo que indica que el cuestionario posee un grado alto de confiabilidad para emplearlo al total de la muestra.

**3.5. Procedimientos**

Se tuvo la autorización de la empresa textil, para poder realizar la implementación del cuestionario a los empleados operarios y así obtener los datos correspondientes para el procesamiento y así el instrumento sea confiable. Dicha encuesta se realizó de manera presencial considerando la población, la segmentación de participantes,

para que al finalizar poder obtener los resultados óptimos que respondan a nuestro objetivo de estudio y proceder con las conclusiones finales.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el presente estudio se empleó el programa estadístico SPSS V.25 para el procesamiento de análisis de datos y Microsoft Excel para la creación de la base de datos y obtención de las tablas de frecuencias descriptivas. Con respecto, al análisis inferencial se empleó el examen de normalidad Kolmogorov ,ya que son 217 empleados, así pues, se utilizó el proceso estadístico Spearman para datos de distribución que no sean normales. Con ello, se pudo realizar la contratación de las hipótesis de estudio y afirmar si existe o no relación entre las variables y dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

No se consideró información o datos de copia de autores que no se encuentren debidamente citado, de acuerdo a lo establecido en las normas APA de séptima edición, por lo cual finalizado el proyecto de investigación este se procesará por el programa turnitin para poder validar el porcentaje de similitud con otros autores. Así también se respetará las directrices plasmadas en la RVI N° 062-2023 de nuestra prestigiosa Universidad Cesar Vallejo. Por consiguiente, es factible mencionar que se actuó bajo el respeto de comportamientos y conductas éticas en la realización de la investigación. Para la ejecución del estudio la empresa textil se encontró informada sobre todas las actividades correspondiente a ello.



#### IV. RESULTADOS

##### Estadística Descriptiva y Frecuencias

Tabla 5

*Nivel de Cultura Organizacional*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	BAJO	10	4.6	4.6	4.6
	MEDIO	53	24.4	24.4	29.0
	ALTO	93	42.9	42.9	71.9
	74+	61	28.1	28.1	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

#### **Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que el 42,9% de los trabajadores considero que dicha variable se sitúa en un grado alto, por otra parte, el 24,4% opino que se encuentra en un nivel medio, finalmente el 4,6% considero que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 6

*Nivel de Satisfacción Laboral*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	BAJO	39	18.0	18.0	18.0
	MEDIO	41	18.9	18.9	36.9
	ALTO	110	50.7	50.7	87.6
	84+	27	12.4	12.4	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

#### **Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 50,7% de los trabajadores considero que la segunda variable se sitúa en un grado alto, por otra parte, el 18,9% opino que se encuentra en un nivel medio, finalmente el 18,0% considero que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 7

*Nivel de la dimensión Involucramiento*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
	BAJO	11	5.1	5.1	5.1
	MEDIO	23	10.6	10.6	15.7
Válido	ALTO	86	39.6	39.6	55.3
	28+	97	44.7	44.7	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 39,6% de los trabajadores considero que el factor agrupado involucramiento se posiciona en un grado alto, por otra parte, el 10,6% opino que se encuentra en un nivel medio, finalmente el 5,1% considero que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8

*Nivel de la dimensión Consistencia*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
	BAJO	18	8.3	8.3	8.3
	MEDIO	45	20.7	20.7	29.0
Válido	ALTO	70	32.3	32.3	61.3
	14+	84	38.7	38.7	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 32,3% considero que el factor agrupado consistencia se posiciona en un rango alto, por otra parte, el 20,7% opino que se encuentra en un nivel medio, finalmente el 8,3% considero que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 9

*Nivel de la dimensión Misión*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	MEDIO	17	7.8	7.8	7.8
	ALTO	63	29.0	29.0	36.9
	19+	137	63.1	63.1	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 29,0% considero que el factor agrupado Misión se encuentra en un nivel alto, por otra parte, el 7,8% opino que se encuentra en un nivel medio.

Tabla 10

*Nivel de la dimensión Adaptación*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	BAJO	5	2.3	2.3	2.3
	MEDIO	34	15.7	15.7	18.0
	ALTO	104	47.9	47.9	65.9
	14+	74	34.1	34.1	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 47,9% considero que el factor agrupado adaptación se encuentra en un grado alto, por otra parte, el 15,7% opino que se encuentra en un nivel medio, finalmente el 2,3% considero que se encuentra en un grado bajo.

Tabla 11

*Nivel de la dimensión Reto al trabajo*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	BAJO	23	10.6	10.6	10.6
	MEDIO	41	18.9	18.9	29.5
	ALTO	85	39.2	39.2	68.7
	28+	68	31.3	31.3	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 39,2% considero que el factor agrupado reto al trabajo se encuentra en un grado alto, por otra parte el 18,9% opino que se encuentra en un nivel medio, finalmente el 10,6% considero que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 12

*Nivel de la dimensión Sistemas de recompensas justas*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	BAJO	11	5.1	5.1	5.1
	MEDIO	29	13.4	13.4	18.4
	ALTO	86	39.6	39.6	58.1
	28+	91	41.9	41.9	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación al análisis de datos el 39,6%, considero que la dimensión agrupada Sistemas de recompensas justas se encuentra en un nivel alto, por otra parte el 13,4% opino que se encuentra en un nivel medio, para finalmente el 5,1% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 13

*Análisis de la dimensión Condiciones favorables de trabajo*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	ALTO	68	31.3	31.3	31.3
	18+	149	68.7	68.7	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 31,3% considero que el factor agrupado Condiciones favorables de trabajo se encuentra en un grado alto.

Tabla 14

*Nivel de la dimensión Colegas que brinden apoyo*

		Repetición	%	% aceptado	% recaudado
Válido	ALTO	80	36.9	36.9	36.9
	9+	137	63.1	63.1	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado por los investigadores

**Interpretación:**

En relación a la encuesta implantada en la organización se obtuvo como análisis de datos que, el 36,9% considero que el factor agrupado Colegas que brinden apoyo se encuentra en un grado alto.

Tabla 15

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov smirnov			Shapiro wilk		
	Estadígrafo	g.l.	$\alpha$	Estadígrafo	g.l.	$\alpha$
V1	0.123	217	0.000	0.958	217	0.000
V2	0.107	217	0.000	0.968	217	0.000

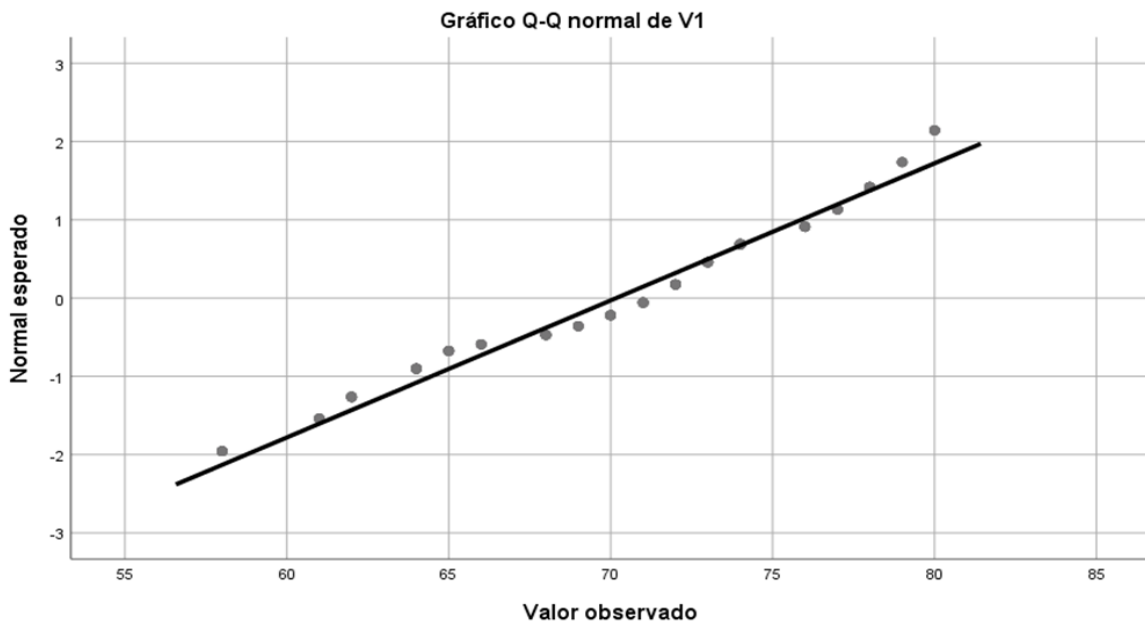
*Nota.* Análisis realizado por los investigadores

**Interpretación:**

Dado el análisis de las variables aplicando la evaluación de Kolmogorov Smirnov, ello para una muestra mayor a 50 personas de estudio, se evidenció que, en ambos casos en la contratación de hipótesis planteada, indico que dichos valores no poseen una distribución normal, por lo tanto, se evidencia la decisión de utilizar el estadígrafo de Rho de Spearman.

*Figura 1*

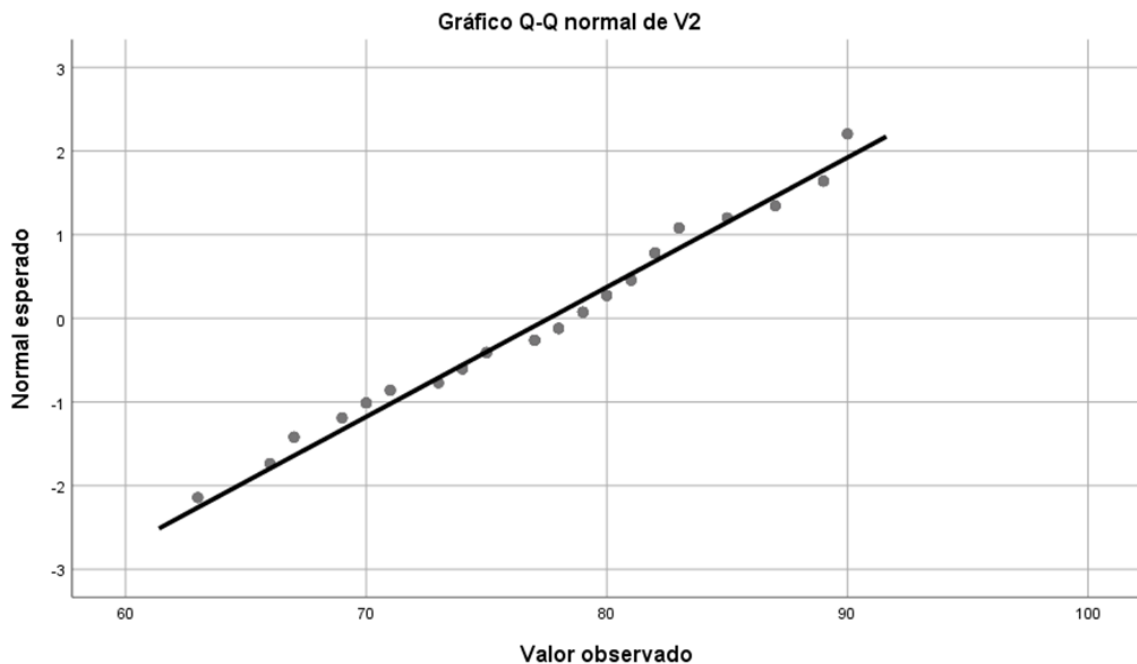
Gráfico de Distribución de la variable 1



*Nota.* Presentación elaborada a partir de los datos levantados en la encuesta

Figura 2

Gráfico de Distribución de la variable 2



Nota. Presentación elaborada a partir de los datos levantados en la encuesta

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis General

**HG:** Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023

**H1:** Si existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023

**Ho:** No existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023

Tabla 16

*Análisis de Correlación de estadígrafo Spearman entre las variables*

		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Correlación de Spearman	,862**
		$\alpha$ . (bilateral)	0.000
	N		217
	Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,862**
$\alpha$ . (bilateral)		0.000	
N		217	

*Nota.* Elaborado de la información obtenida en la encuesta

**Interpretación:**

Conforme al análisis del estadígrafo Rho de Spearman se visualiza una estimación de correlación de 0,862 correspondiente a un grado alto y positivo para las variables, así se infiere que ambas son dependientes y proporcionales y que su grado de significancia es de 0,000, respecto a la hipótesis se rechaza la nula y se acepta la alterna, así queda probado estadísticamente la hipótesis general de investigación.

**Hipótesis Especificas**

**Hipótesis Especifica 1**

**HE:** Existe relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**H1:** Si existe relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023



**HO:** No existe relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

Tabla 17

*Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de Involucramiento y Satisfacción Laboral*

			Involucramiento	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Involucramiento	Correlación de Spearman $\alpha$ . (bilateral)	1	,786**
		N	217	217
	Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman $\alpha$ . (bilateral)	,786**	1
		N	217	217

*Nota.* Elaborado de la información obtenida en la encuesta

**Interpretación:**

Conforme al análisis del estadígrafo Rho de Spearman se visualiza una estimación de correlación de 0,786 correspondiente a un grado alto y positivo para el Involucramiento y Satisfacción Laboral, así se infiere que las dos son dependientes y proporcionales y que su significancia es de 0,000, respecto a la hipótesis se rechaza la nula y se acepta la alterna, así queda probado estadísticamente la hipótesis específica de investigación.

**Hipótesis Específica 2**

**HE:** Existe relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**H1:** Si existe relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**HO:** No existe relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

Tabla 18

*Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de Consistencia y Satisfacción Laboral*

		Consistencia	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Correlación de Spearman	,645**
		$\alpha$ . (bilateral)	0.000
	Satisfacción Laboral	N	217
		Correlación de Spearman	,645**
		$\alpha$ . (bilateral)	0.000
		N	217

*Nota.* Elaborado de la información obtenida en la encuesta

**Interpretación:**

Conforme al análisis del estadígrafo Rho de Spearman se visualiza una estimación de correlación de 0,645 correspondiente a un grado alto y positivo para la Consistencia y la Satisfacción Laboral, infiriendo que las dos son dependientes y proporcionales y que su significancia es de 0,000, respecto a la hipótesis se rechaza la nula y se acepta la alterna, así queda probado estadísticamente la hipótesis específica de investigación.

**Hipótesis Específica 3**

**HE:** Existe relación entre la Misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**H1:** Si existe relación entre la Misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**HO:** No existe relación entre la Misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

Tabla 19

*Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de la Misión y Satisfacción Laboral*

			Misión	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Misión	Correlación de Spearman	1	,725**
		α. (bilateral)		0.000
		N	217	217
	Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,725**	1
α. (bilateral)		0.000		
		N	217	217

*Nota.* Elaborado de la información recaudada en la encuesta

**Interpretación:**

Conforme al análisis del estadígrafo Rho de Spearman se visualiza una estimación de correlación de 0,725 correspondiente a un grado alto y positivo para la Misión y la Satisfacción Laboral, así se infiere que las dos son dependientes y proporcionales y que su significancia es de 0,000, respecto a la hipótesis se rechaza la nula y se acepta la alterna, así queda probado estadísticamente la hipótesis específica de investigación.

**Hipótesis Específica 4**

**HE:** Existe relación entre la Adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**H1:** Si existe relación entre la Adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

**HO:** No existe relación entre la Adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

Tabla 20

*Análisis de Correlación de estadígrafo de Spearman de la Adaptación y Satisfacción Laboral*

			Adaptación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Adaptación	Correlación de Spearman	1	,280*
		$\alpha$ . (bilateral)		0.000
	N		217	217
	Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,280*	1
$\alpha$ . (bilateral)		0.000		
N		217	217	

*Nota.* Elaborado de la información obtenida en la encuesta

**Interpretación:**

Conforme al análisis del estadígrafo Rho de Spearman se visualiza una estimación de correlación de 0,280 equivalente a un grado positivo para la Adaptación y la Satisfacción Laboral, infiriendo así que ambas son dependientes y proporcionales y que su significancia bilateral es de 0,000, respecto a la hipótesis se rechaza la nula y se acepta la alterna, así queda probado estadísticamente la hipótesis específica de estudio.

## V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se procederá a comparar resultados de antecedentes recopilados en el marco teórico, como objetivo principal fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de S.J.L. 2023, fue posible evidenciar que, empleando el test de Rho de Spearman, el  $\alpha = 0.000$  y con un valor de correlación de 0,862 entre las variables, en ese ámbito se puede inferir en la hipótesis que si existe relación entre las variables de estudio. Esto quiere decir que en la empresa textil no están fomentando de manera correcta los factores compartidos, como son los valores, la misión o costumbres, con ello los colaboradores no expresan actitudes correctas frente a sus funciones porque no se sienten identificado con la empresa, como resultado la baja satisfacción laboral en los empleados. Estos coinciden con el de García et al. (2020), en donde en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal de una organización pública educativa en Colombia, los autores emplearon el diseño de estudio correlacional y el test de Rho Spearman, en donde se pudo afirmar su pronóstico de hipótesis detallando que si existe una relación entre las variables en la institución en mención. En ese sentido se coincide con la posición tomada por los autores que detallaron que a medida que los lideres implementen en el tiempo una óptima cultura organizacional esto generara poder obtener una satisfacción laboral adecuada para la organización en estudio. Así también se concuerda con Belias et al. (2015) en donde el objetivo de su investigación fue investigar el enlace y dependencia entre las variables en las compañías bancarias griega y que detallan que la cultura organizativa puede predecir de manera parcial en los niveles de satisfacción de los colaboradores En ese sentido, se asemeja con la opinión expuesta por los investigadores que detalla, que los empleados deben poseer un mayor acercamiento entre ellos, para que así puedan ser más comprometido y eficientes en la organización.

Así también se analizó el primer objetivo específico del estudio que fue determinar la relación entre la dimensión involucramiento y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa textil de S.J.L., 2023, fue posible contrastar que implementando el test no paramétrico de Rho de Spearman, siendo un  $\alpha = 0,000$ ,

y teniendo un grado de correlación de 0,786, en tal sentido se afirma el pronóstico de hipótesis en donde se detalla una relación entre la dimensión involucramiento y la segunda variable. Esto quiere decir que el personal del área si se siente parte de la empresa ya que le involucran en los trabajos del equipo y se puede desarrollar profesionalmente, esto trae consigo una alta satisfacción laboral. Esto coincide por lo dicho por los autores Valero et al. (2021) quien en su investigación concluyo la existencia de relación de dependencia positiva alta y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los profesores de la institución educativa espinar del departamento de Cusco. En ese sentido, se coincide con la posición tomada por el autor que detalla que al tener bien consolidado las costumbres, reglamentos internos y objetivos de la organización se podrá obtener una cultura organizacional bien planteada y por consecuencia colaboradores satisfechos.

Se analizo el segundo objetivo específico en donde se propuso determinar la relación entre la dimensión consistencia y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa textil de S.J.L., 2023, fue posible evidenciar que empleando el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, se obtuvo un  $\alpha = 0,000$  y un valor de correlación de 0.645, en tal sentido en el pronóstico de hipótesis se rechazó la nula y se aceptó la alterna, afirmando así la relación entre las variables de investigación. Dicho resultado nos quiere decir que existe una baja coordinación e integración en los colaboradores, junto con ello está el hecho que lo valores no están bien fomentados y según los que nos dice el concepto de consistencia, es que cuando existe una baja coordinación será difícil llegar a un acuerdo entre los miembros del equipo. Esto coincide al detalle por los investigadores Diaz et al. (2022) en donde en su investigación su objetivo fue identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de la Universidad Nacional del Callao, en donde se concluyó la existencia de relación entre las variables. Así pues, se tomó en cuenta el análisis de los autores en donde mencionan que si se mejora la cultura organizacional también se elevara la satisfacción laboral, ya que ambas son dependientes entre sí.

Seguidamente se analizó el tercer objetivo específico en donde se propuso determinar la relación entre la dimensión misión y la satisfacción laboral en el área

de operaciones de una empresa textil de S.J.L., 2023, fue posible evidenciar que, empleando el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman, se obtuvo un  $\alpha = 0,000$  de significancia y una dependencia de correlación de 0,725, en tal sentido en el pronóstico de hipótesis se rechazó la nula y se aceptó la alterna, afirmando así la relación entre las variables de investigación, estos resultados podemos interpretarlo que si bien existe una misión en la empresa, junto con sus objetivos organizacionales este no lo sabe el colaborador por lo tanto al momento de realizar sus funciones no lo hace en dirección a esa meta. Esto coincide al detalle por los autores Mendoza et al. (2020) que afirman que existe relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral y el engagement en las empresas de confecciones de Santander en Colombia, se menciona también que los tipos de cultura organizacional presentan una relación positiva y significativa. En ese ámbito, se coincide con el análisis tomado por el autor, que detalla que para optimizar las relaciones entre los jefes y empleados se debe eliminar brechas e incentivar las relaciones interpersonales factor fundamental para la satisfacción laboral, de este modo se creara una cultura organizacional adecuada para la organización.

Finalizando se analizó el cuarto objetivo específico donde se propuso determinar la relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa textil de S.J.L., 2023, fue posible evidenciar que implementando el estadígrafo de Rho de Spearman, se obtuvo un  $\alpha = 0,000$  de significancia y un grado de correlación de 0,280, en tal sentido en el pronóstico de hipótesis se rechazó la nula y se aceptó la alterna, afirmando así la relación entre las variables de investigación. Ello quiere decir que la adaptación en los colaboradores no está llegando a ser efectiva, ya que no existe una integración en los miembros de la organización, lo que genera una ausencia de comunicación y una lenta capacidad de adaptación a los cambios. Esto coincide con lo dicho por los autores Baltazar et al. (2022) en donde se observó una relación estadísticamente significativa media entre las dimensiones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral. En ese ámbito se coincide por lo descrito por los investigadores que detallan que la adaptación e integración interna en el personal, puede influir en la forma de relación y gestión de la calidad en el desempeño profesional, es por ello que los gerentes administrativos de las diferentes áreas deberán promover y comunicar los diferentes cambios externos e internos dentro de la organización, para así que los

empleados puedan adaptarse de manera más rápida a los cambios demandados por la empresa.



## VI. CONCLUSIONES

Primero. Se evidenció, con la implementación no paramétrica del estadígrafo Rho de Spearman que, según las respuestas de los empleados de la empresa, que la primera variable cultura organizacional posee un nivel de relación positiva alta con la segunda variable satisfacción laboral en consecuencia a ello, se aceptó la hipótesis general de estudio.

Segundo. En relación al proceso de involucramiento y satisfacción laboral de acuerdo a las respuestas obtenidas por los sujetos de estudio, se enfatizó que existe una dependencia de enlace elevada con la dimensión y segunda variable, dicho análisis fue por medio del proceso de Spearman, que se halló una conexión fuerte entre el nivel del involucramiento en comparación con la satisfacción laboral. Por lo tanto, se afirmó la primera hipótesis específica de estudio.

Tercero. Se determinó, el hallazgo de una relación de dependencia positiva alta entre la consistencia y satisfacción laboral en los empleados de la empresa en investigación, se llegó a dicho análisis con Rho de Spearman, en donde se puede deducir que a mayor consistencia mayor será también la cultura en la organización. En consecuencia, a ello, se aceptó la segunda hipótesis específica de estudio.

Cuarto. Se determinó, una fuerte asociación favorable de la dimensión misión y la variable 2 en la empresa confeccionista, esto fue gracias al test de Rho de Spearman en donde el nivel fue fuerte y significativo, con dicho análisis se detalló que ambas variables son directamente proporcionales, ambas dependen entre sí. Con ello, se pudo asumir la tercera hipótesis específica de estudio.

Quinto. Se observó, a través de la aplicación de evaluación de Spearman, que existe una conexión fuerte entre la cuarta dimensión adaptación y satisfacción laboral, ello manifestado por los colaboradores del área operativa, en donde se deduce que a mayor sea la adaptación de lo empleados en la empresa la cultura organizacional mejorara junto con ella. De dicha manera, se afirmó la cuarta hipótesis específica de estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomendó, a la gerencia del área operativa de la empresa textil mejorar la cultura organizacional a través de los factores compartidos como son la adaptación del personal al puesto, identificación de la misión u objetivos empresariales, coordinación e integración de los equipos de trabajo para formar buena consistencia, así también como el involucramiento en los procesos, acompañado con capacitaciones para un buen aprendizaje organizacional y orientarlos en lo que respecta a sus labores, ello ayudara a incrementar la satisfacción laboral.

Segundo. Se recomendó, a la gerencia del área operativa potenciar la adaptación de los trabajadores del área, ello a través de una orientación personal y al cambio, enseñándole sus funciones, acompañando al personal nuevo a presentarse ante los equipos de trabajo, bríndale información acerca de su puesto, y en caso ocurra un cambio manifestarle entre los empleados los métodos y estrategias que se implantara para adaptarse a dicho cambio.

Tercero. Se recomendó, a la gerencia del área operativa de la empresa textil, aumentar el involucramiento del personal en el área, delegándoles nuevas responsabilidades acompañándolo previamente con programas de capacitaciones para aumentar su desarrollo de capacidades, así el personal sentirá que lo consideran, confían e involucran en diferentes proyectos empresariales.

Cuarto. Se recomendó, que la gerencia operativa de la empresa textil, pueda incentivar y promover la misión con los colaboradores, para que se puedan sentir identificado con ella y que sus funciones se direccionan con dichos objetivos organizacionales, sin mencionar también que la misión empresarial debe ser mejorada u optimizada de manera constante, según como lo demande la realidad del mercado.

Quinto. Se recomendó, a la gerencia del área operativa pueda implementarse mejoras en el factor de la consistencia, para que pueda ocurrir ello se debe realizar estrategias para tener una buena coordinación e integración, así también como en la comunicación entre los jefes y colaboradores para mejorar las relaciones interpersonales, todo ello respetando con las políticas

administrativas y valores que tiene la empresa, esto beneficiara en demasía a la satisfacción de los empleados.

## REFERENCIAS

- Abad, C., & García, G. (2023). Trabajo forzoso: Revisión de perspectivas, conceptos y antecedentes para la definición de propuestas de investigación en el contexto venezolano. *Revista Sobre Relaciones Industriales Y Laborales*, (55), 31–48. Recuperado a partir de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/6181>
- Abad, C., & García, G., (2021). Trabajo infantil: revisión de perspectivas, conceptos y antecedentes para la definición de propuestas de investigación en el contexto venezolano: Array. *Revista Sobre Relaciones Industriales Y Laborales*, (54), 114–144. Recuperado a partir de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/5334>
- Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance, ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805. <file:///C:/Users/HP/Downloads/E06120428361.pdf>
- Alaniz Gómez, F., et al., (2022). Memoria: Revisión conceptual. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 9(17), 45-52. <https://doi.org/10.29057/esat.v9i17.8156>
- Al-Shammari M., Al-Am Z (2018) Organizational Culture and Job Satisfaction in a Telecommunications Company in the Kingdom of Bahrain. *Polish Journal of Management Studies*. Obtenido de: <https://pjms.zim.pcz.pl/resources/html/article/details?id=183834>
- Ariani, D. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e0876. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

- Armadas, E. S. P. E. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Avendaño, W. , Pereira, H., y Rueda V. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bahadur Ali , Naimatullah Shah (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. Emerald Publishing Limited 2398-628X DOI 10.1108/SAJBS-12-2018-0142 Recopilado de: <https://www.proquest.com/docview/2716860819/fulltextPDF/BABDBE159DC845F FPQ/19?accountid=37408>
- Baltazar-Gómez DY., et al.,(2022). . Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS* . 7(1), . Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/295>
- Boada N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista journal of economics, finance and international business*: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Botto, M. (2020). Desarrollo e integración en Latinoamérica: Los desafíos de ayer y de hoy, mirados desde la experiencia del MERCOSUR (1991-2018); Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Estado y Políticas Publicas; IV; 14;; 55-71 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/148873>
- Boyacá, R. (2022). Artículo de revisión sobre definiciones, teorías y estilos de liderazgo en las organizaciones. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/43934>.

- Bravo , O. , Cabanilla, M., Franco M., & Aroca , R. (2021). Características de la cultura organizacional según el modelo de Denison: caso Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3), 542-548. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2519>
- Bravo, O. M., Cabanilla , M. K., Franco, M., & Aroca, R. (2021). Características de la cultura organizacional según el modelo de Denison: caso Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 13(S3), 542-548. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2519>
- Bron FB., et al., (2021). Sistema de recomendaciones sobre la evaluación de proyectos de desarrollo de software. *Revista Cubana de Informática Médica*. 2021;13(2): <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubinmed/cim-2021/cim212d.pdf>
- Burban, Y. (2021). Efecto psicosocial en el profesional de enfermería al cuidado de pacientes covid-19 – una revisión de tema. *Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales*.<https://repository.udca.edu.co/handle/11158/4370>
- Caceres, G. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: una revisión teórica. *Trabajo de investigación*. Recuperada de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5794>
- Campos G., et al (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista enferm herediana*: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Cornejo, E. I., & Tong, S. J. Análisis de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los conductores de empresas de transporte público medido mediante el cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) en Lima Metropolitana. <http://hdl.handle.net/10757/661227>
- Cueva, A. B. C., & Gómez, A. G. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de investigación SIGMA*, 5(01), 59-86. DOI: 10.24133/sigma.v5i01.1204 Recopilado de: <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>

- De la Mora, A., et al., (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. Vinculategica EFAN, 8(1). 143-152  
<https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Díaz Tinoco, A. ., Valderrama Rios, O. G., Merino Lozano, A. L. ., Nuñez Zarazú, L. ., & Cuba Sancho, J. M. . (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 6(22), 258–264. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>
- Diaz, J. R., Ledesma, M. J., Tito, J. V. & Carranza L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. SCIÉNDO, 21(3), 369-374. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070>
- Fitzsimons, A., et al., (2019). ¿Una mercancía “como cualquier otra”? Reexaminando la determinación del valor de la fuerza de trabajo. Economía e Sociedade, Campinas, v. 28, n. 3 (67), p. 665-687 <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2019v28n3art03>
- Galarza, P., et al., (2020). TRABAJO EN EQUIPO Y ORIENTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LOS ESTUDIANTES EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA. Revista Qualitas , 19(19), 117-132. Recuperado a partir de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
- Galarza, P., et al., (2020). TRABAJO EN EQUIPO Y ORIENTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LOS ESTUDIANTES EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA. Revista Qualitas , 19(19), 117-132. Recuperado a partir de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
- García, O., et. al. , K. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral entre servidores públicos en una institución educativa en colombia. Obtenido de

<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

González M. et al., (2019). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Revista venezolana de gerencia: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill

Jahanbazi, A., Shahin, A., Nasr Isfahani, A. and Safari, A. (2019), "Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company", Benchmarking: An International Journal, Vol. 26 No. 6, pp. 1728-1748. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0093>

Jeong Y, Kim E, Kim M, Zhang JJ. Exploring Relationships among Organizational Culture, Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior in the South Korean Professional Sport Industry. Sustainability. 2019; 11(19):5412. <https://doi.org/10.3390/su11195412>

KAYMAZ, K. (2019). THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH BASED ON DIANA C. PHEYSEY'S ORGANIZATIONAL CULTURE CLASSIFICATION. Business & Management Studies: An International Journal, 6(4), 1053–1070. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.282>

Khan, S.; Alonazi, W.B.; Malik, A.; Zainol, N.R (2023). Does Corporate Social Responsibility Moderate the Nexus of Organizational Culture and Job Satisfaction?, 15, 8810. <https://doi.org/10.3390/su15118810>

Maldonado C. et al., (2023) Análisis de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los conductores de empresas de transporte público medido mediante el cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) en Lima Metropolitana .extraído de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Cornejo\\_ME.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Cornejo_ME.pdf)



- Mendoza-Flórez, Y., Villamizar-Correa, P. A, García-Méndez, S. y Gutiérrez, J. C. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. I+D Revista de Investigaciones, 16(1), 216-224. <http://dx.doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>
- Meo, Analía Inés; Dabenigno, Valeria., (202). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones; Universitat de València; Revista de Sociología de la Educación; 14; 1; 103-127 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/135203>
- Molina-Germán, J. O., Pérez-Melo, A. Y., & Lizárraga-Salazar, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún, 6(11), 36-43. <https://doi.org/10.29057/ess.v6i11.3739>
- Montenegro, G., et al., (2019). Aprendizaje organizacional e integración: Una revisión bibliográfica. IFacultad de ingeniería, 4(1), 24-39 <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/25072>
- Mora & Mariscal (2019).Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos:Educación, Política y Valores: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Moreno Charris, A. V., Chang Muñoz, E., & Romero de Cuba, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Revista Venezolana de Gerencia, 23(82), 392-406 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>
- Neira, L., et. al. (diciembre de 2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. Obtenido de Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/215>
- Ore, H., et al., (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. Revista Pakamuros, v. 8, n. 4, p. 31-44 <file:///C:/Users/alegu/Downloads/8.->

+Planeamiento+estrat%C3%A9gico+como+instrumento+de+gesti%C3%B3n+en+las+empresas+Revisi%C3%B3n+bibliogr%C3%A1fica.pdf

Pacheco Castillo, L. (2021). La importancia del entorno en el parto humanizado: una revisión bibliográfica. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/4368>

Rubio-Avila., et al., (2020). El concepto de salario emocional. Retos de la Ciencia. 4(8), pp. 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>

Sabater, C., De Armas Bravo, D., Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. Cuadernos de Trabajo Social, 32(2), 397-405. Doi: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7041283>

Setia et. al. (2020). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. Economics and Business Vol 8 No 1 (2021) 495–505 [https://www.researchgate.net/profile/Made-Setini-2/publication/348251880\\_The\\_Role\\_of\\_Technology\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Improving\\_Employee\\_Performance\\_during\\_the\\_Covid-19\\_Pandemic\\_I\\_Ketut\\_Setia\\_SAPTA\\_1\\_Muafi\\_MUAFI\\_2\\_Ni\\_Made\\_SETINI\\_3/links/5ff5331ea6fdccdc833a9e0/The-Role-of-Technology-Organizational-Culture-and-Job-Satisfaction-in-Improving-Employee-Performance-during-the-Covid-19-Pandemic-I-Ketut-Setia-SAPTA-1-Muafi-MUAFI-2-Ni-Made-SETINI-3.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Made-Setini-2/publication/348251880_The_Role_of_Technology_Organizational_Culture_and_Job_Satisfaction_in_Improving_Employee_Performance_during_the_Covid-19_Pandemic_I_Ketut_Setia_SAPTA_1_Muafi_MUAFI_2_Ni_Made_SETINI_3/links/5ff5331ea6fdccdc833a9e0/The-Role-of-Technology-Organizational-Culture-and-Job-Satisfaction-in-Improving-Employee-Performance-during-the-Covid-19-Pandemic-I-Ketut-Setia-SAPTA-1-Muafi-MUAFI-2-Ni-Made-SETINI-3.pdf)

Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRIA, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Suárez, María Soledad, Álvarez Medina, María Trinidad, & Vásquez Torres, María del Carmen. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. Revista San Gregorio, (40), 145-156. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>

- Suarez-Lindao, B., & Maggi-Garces, B. (2020). Escala de Likert en el nivel de conocimiento de Diabetes tipo 2 en la provincia de Santa Elena. *Revista ciencias pedagógicas e innovación*, (8), 78-83. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8382>
- Sumual, T. E. M., Tumbelaka, S. S. X., & Ngantung, F. (2022). Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Its Effect on Intention to Leave. *EDP Sciences*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214902024>
- Syamsul Arif, Zainudin, Abdul Hamid K. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City, Page: 239-254 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print). [www.bircu-journal.com/index.php/birci](http://www.bircu-journal.com/index.php/birci)
- Tocto, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 8(051), 903–914. <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.1.112>
- Torres-Rodríguez, A. et al., (2020). El problema de la definición del Problema de Investigación. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 7(13), 10-15. <https://doi.org/10.29057/esat.v7i13.5265>
- Toruño, C. (2020). El currículum en el contexto costarricense: propuesta de definiciones para su conceptualización. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 15(1), 39-59. <https://doi.org/10.15359/rep.15-1.2>
- Trias SETYOWATI , Badrud Tamam AZ , Diana Sulianti K TOBING , Handriyono ,Nurhayati , Nurul QOMARIAH (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction with Employee Performance. *Revista de investigación GENERAL MANAGEMENT*, 1582-2559  
Recopilado de:  
<https://www.proquest.com/docview/2817790441/fulltextPDF/BABDBE159DC845FPQ/30?accountid=37408>
- Valero, V., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <http://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/190>

- Vargas, E., et al., (2022). La satisfacción laboral en las pymes venezolanas: un estudio de caso en la industria textil. *Ingeniería industrial: actualidad y nuevas tendencias*, 8(29), 41-50  
<https://www.revistas.uc.edu.ve/index.php/riiant/article/view/410>
- Vargas, S. L., & Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología e información*, 33(79), 149–176.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2019000200149&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2019000200149&script=sci_arttext)
- Villasís-Keever, Miguel Ángel, Márquez-González, Horacio, Zurita-Cruz, Jessie Nallely, Miranda-Novales, Guadalupe, & Escamilla-Núñez, Alberto. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/560>
- Yopan, J. L., Palmero, N., & Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Zícari, J. (2018). Liderazgo fuerte, partido débil.: Ascenso y rápida desaparición política de Chacho Álvarez y del Frepaso en la Argentina. *Naveg@mérica. Revista electrónica editada por la Asociación Española de Americanistas*, (21)  
<https://revistas.um.es/navegamerica/article/view/344301>

## ANEXOS

Tabla 21

*Tabla de Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional*

Variables de estudio	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de Medición
<b>Cultura Organizacional</b>	La cultura organizacional se descompone en las siguientes dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión (Vargas & Flores, 2019, p.158)	Involucramiento	Empoderamiento	Le hacen participe de las actividades como planificación, organización y ejecución en su organización	<b>Ordinal</b>  1 = No estoy satisfecho 2 = Estoy poco satisfecho 3 = Estoy satisfecho 4 = Estoy muy satisfecho 5 = Estoy extremadamente satisfecho
				Le involucran en aspectos claves de la empresa, considerando su opinión, haciéndole participe de las decisiones en su área de trabajo	
			Trabajo en equipo	Las tareas y actividades de prioridad se ejecutan en equipo para cumplir con las fechas pactadas de entrega de los pedidos	
				El trabajo en equipo forma parte de las estrategias organizacionales implementadas por la alta gerencia	
			Desarrollo de capacidades	La organización prioriza capacitarlos y actualizarlos para demostrar sus capacidades	
				Solo se toma en cuenta a un grupo para optimizar el desarrollo de sus actividades dejando de lado a otros trabajadores	
Valores centrales	Consistencia	La organización y la gerencia han brindado una lista de valores que todo trabajador debería cumplir			
Acuerdo	La empresa se caracteriza en apoyar las decisiones en mutuo acuerdo, para desarrollar las diversas actividades				

	Coordinación e integración	Se coordina las actividades y tareas con tiempo, integrando los trabajos de las áreas, así cumplir con los plazos de entrega de los pedidos
Misión	Dirección y propósito estratégico	Se cuenta con una dirección visible y se conoce el propósito estratégico que ha diseñado la empresa La dirección se caracteriza por una buena comunicación con las diversas áreas de trabajo, transmitiendo los propósitos estratégicos que se debe cumplir y alcanzar
	Metas y objetivos	La organización cuenta con objetivos y metas establecidas durante todo el año La empresa transmite objetivos y metas establecidas al personal, motivándolos para que estos sean cumplidos
	Orientación al cambio	La organización es flexible a los cambios orientando sus políticas y procesos a las necesidades del mercado
Adaptación	Orientación al personal	¿La organización brinda actividades orientadas a favorecer al personal y de este modo alcanzar un ambiente laboral positivo?
	Aprendizaje organizativo	¿A su criterio personal el colaborador se encuentra dispuesto aprender y adaptarse a los lineamientos que proponen la organización?

Tabla 22

Tabla de Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

Variables de estudio	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Satisfacción Laboral</b>	La satisfacción laboral se descompone en las siguientes dimensiones: compañeros de trabajo, responsabilidad, seguridad, reconocimiento, supervisión – relaciones humanas, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, políticas de la compañía y prácticas, estatus social, logro, servicio social, variedad, compensación. (Vargas & Flores, 2019, p.158)	Reto al trabajo	Grados de estudios	El personal que labora en la empresa se caracteriza por querer superarse y mejorar su condición académica	<b>Ordinal</b>  1 = No estoy satisfecho  2 = Estoy poco satisfecho  3 = Estoy satisfecho  4 = Estoy muy satisfecho  5 = Estoy extremadamente satisfecho
			Habilidades	El personal es hábil y cuenta con el conocimiento y experiencia para realizar sus tareas La organización actualiza y capacita al personal que considera útil en el desarrollo de sus actividades	
			Libertad	La organización le da la libertad para el desarrollo de sus actividades, confiando en su capacidad	
		Sistemas de recompensas	Variedad de tareas	La organización promueve desenvolverse en diversas actividades, fomentando la variedad de tareas y capacidades del personal El personal está capacitado y preparado para desarrollar diferentes tareas ya sea personal o grupalmente	
			Salario	A su criterio el salario que percibe está en funciones a las tareas y responsabilidad que tienen dentro de la organización La empresa valora el esfuerzo de sus trabajadores y es motiva con un salario por encima del mercado	
			Políticas de ascensos	La empresa cuenta con políticas definidas de ascensos como parte de la cultura organizacional Algunos trabajadores son ascendidos y destacados a mejores puestos sin que califiquen	
		Elogios	Cuando cumple con los objetivos de la empresa y destaca en la realización de las tareas recibe elogios de parte de la empresa y personal jerárquico como parte de la cultura organizacional		

	Reconocimientos	Se le reconoce con algún incentivo cuando destaca en el desarrollo de las tareas según lo requiere la cultura organizacional
Condiciones favorables de trabajo	Ambiente cómodo	La empresa se preocupa por dotar de un ambiente cómodo a sus trabajadores que se puede entender como la tarea de una organización
	Valores	La empresa promociona y promueve valores laborales y organizacionales entre el personal
	Liderazgo	El jefe a cargo valora el esfuerzo al momento de realizar mis funciones laborales Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo
Colegas que brinden apoyo	Supervisiones autoritarias	Los supervisores de las áreas se muestran autoritarios cuando realizan su trabajo
	Orientación de tareas	Le orientan en el desarrollo de las tareas, perfeccionando así cada una de sus actividades



Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variables				Metodología	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Tipo de Investigación
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023	Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023	<b>Cultura Organizacional:</b> La cultura organizacional es considerada como factores compartidos de una organización estos pueden ser: valores, comportamientos y actitudes entre los colaboradores de una empresa (Ariza, 2018; como se citó en Suárez et al., 2020, p.4)	Involucramiento	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1 - 6		Básica cuantitativa
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	<b>7 - 9</b>	<b>Escala ordinal</b> 5=Nunca 4=Casi Nunca 3=A Veces 2=Casi Siempre 1=Siempre.	<b>Nivel de Investigación</b>  Correlacional
¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023	Existe relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023		Misión	Dirección y propósito estratégico Metas y Objetivos	<b>10 -13</b>		<b>Diseño de la investigación</b>  Transversal  No experimental
			Adaptación	Orientación al cambio Orientación al personal Aprendizaje organizativo	14 - 16	<b>Población</b> 500 colaboradores de la empresa textil <b>Muestra</b> 77 colaboradores de la empresa textil <b>Técnica de recolección de datos</b>  La encuesta		
¿Cuál es la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?	Determinar la relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023	Existe relación entre la consistencia y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023	<b>Satisfacción Laboral:</b> La satisfacción laboral es la relación entre las necesidades que puedan existir en los colaboradores y lo que la empresa le pueda aportar a este, dicho de otra manera, hasta donde la organización lo tiene como recurso importante y cómo lo valora dentro de ella. (Mora & Mariscal, 2019)	Reto al trabajo	Grados de estudio	<b>1 - 6</b>	<b>Escala ordinal</b> 5=Nunca 4=Casi Nunca 3=A Veces 2=Casi Siempre 1=Siempre	<b>Instrumento de recolección de datos</b>
					Habilidades Libertad			

<p>¿Cuál es la relación entre la misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023</p>	<p>Existe relación entre la misión y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023</p>		<p>Variedad de tareas</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023</p>	<p>Existe relación entre la adaptación y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de operaciones de una empresa textil de San Juan de Lurigancho, 2023</p>	<p>Sistemas de recompensas justas</p> <p>Condiciones favorables de trabajo</p> <p>Colegas que brinden apoyo</p>	<p>Salarios</p> <p>Políticas de ascenso</p> <p>Elogios Reconocimiento</p> <p>Ambiente cómodo</p> <p>Valores Liderazgo Supervisores autoritarios Orientación de tareas</p>	<p><b>7 - 12</b></p> <p><b>13 - 16</b></p> <p><b>17 - 18</b></p>	<p>Questionario</p>

## ANEXO B – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### I. INTRODUCCIÓN

Buen día, querido trabajador somos estudiantes de la carrera de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales queremos invitarlo a resolver el siguiente cuestionario que es una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral.

A continuación, encontrara una serie de enunciados con relación a su trabajo, se requiere su opinión sincera al respecto, después de leer cuidadosamente cada enunciado marque con una (x) la alternativa que corresponda a su opinión.

Las alternativas constan de las siguientes opciones:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

### II. DATOS GENERALES

Edad

18 a 25 años

26 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 a mas

Grado de estudio

Primaria

- Secundaria
- Superior Técnica
- Universitaria

Sexo

- Masculino
- Femenino

III. CARACTERISTICAS LABORALES

Tiempo Laborando

- Entre 1 a 6 meses
- Mas de 6 meses

IV. VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
INVOLUCRAMIENTO						
Empoderamiento						
1	Le hacen participe de las actividades como planificación, organización y ejecución en su organización					
2	Le involucran en aspectos claves de la empresa, considerando su opinión, haciéndole participe de las decisiones en su área de trabajo					
Trabajo en equipo						
3	Las tareas y actividades de prioridad se ejecutan en equipo para cumplir con las fechas pactadas de entrega de los pedidos					
4	El trabajo en equipo forma parte de las estrategias organizacionales implementadas por la alta gerencia					
Desarrollo de capacidades						
5	La organización prioriza capacitarlos y actualizarlos para demostrar sus capacidades.					
6	Solo se toma en cuenta a un grupo para optimizar el desarrollo de sus actividades dejando de lado a otros trabajadores					
CONSISTENCIA						
Valores Centrales						
7	La organización y la gerencia han brindado una lista de valores que todo trabajador debería cumplir					

Acuerdo						
8	La empresa se caracteriza en apoyar las decisiones en mutuo acuerdo, para desarrollar las diversas actividades					
Coordinación e integración						
9	Se coordina las actividades y tareas con tiempo, integrando los trabajos de las áreas, así cumplir con los plazos de entrega de los pedidos					
MISIÓN						
Dirección y propósito estratégico						
10	Se cuenta con una dirección visible y se conoce el propósito estratégico que ha diseñado la empresa					
11	La dirección se caracteriza por una buena comunicación con las diversas áreas de trabajo, transmitiendo los propósitos estratégicos que se debe cumplir y alcanzar					
Metas y objetivos						
12	La organización cuenta con objetivos y metas establecidas durante todo el año					
13	La empresa transmite objetivos y metas establecidas al personal, motivándolos para que estos sean cumplidos					
ADAPTACIÓN						
Orientación al cambio						
14	La organización es flexible a los cambios orientando sus políticas y procesos a las necesidades del mercado					
Orientación al personal						
15	La organización brinda actividades orientadas a favorecer al personal y de este modo alcanzar un ambiente laboral positivo					
Aprendizaje organizativo						
16	A su criterio personal el colaborador se encuentra dispuesto aprender y adaptarse a los lineamientos que proponen la organización					

V. VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
RETO AL TRABAJO						
Grados de estudios						
17	El personal que labora en la empresa se caracteriza por querer superarse y mejorar su condición académica					
Habilidades						
18	El personal es hábil y cuenta con el conocimiento y experiencia para realizar sus tareas					

19	La organización actualiza y capacita al personal que considera útil en el desarrollo de sus actividades					
Libertad						
20	La organización le da la libertad para el desarrollo de sus actividades, confiando en su capacidad					
Variedad de tareas						
21	La organización promueve desenvolverse en diversas actividades, fomentando la variedad de tareas y capacidades del personal					
22	El personal está capacitado y preparado para desarrollar diferentes tareas ya sea personal o grupalmente					
SISTEMAS DE RECOMPENSAS JUSTAS						
Salario						
23	A su criterio el salario que percibe está en funciones a las tareas y responsabilidad que tienen dentro de la organización					
24	La empresa valora el esfuerzo de sus trabajadores y es motiva con un salario por encima del mercado					
Políticas de ascensos						
25	La empresa cuenta con políticas definidas de ascensos como parte de la cultura organizacional					
26	Algunos trabajadores son ascendidos y destacados a mejores puestos sin que califiquen					
Elogios						
27	Cuando cumple con los objetivos de la empresa y destaca en la realización de las tareas recibe elogios de parte de la empresa y personal jerárquico como parte de la cultura organizacional					
Reconocimientos						
28	Se le reconoce con algún incentivo cuando destaca en el desarrollo de las tareas según lo requiere la cultura organizacional					
CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO						
Ambiente cómodo						
29	La empresa se preocupa por dotar de un ambiente cómodo a sus trabajadores que se puede entender como la tarea de una organización					
Valores						
30	La empresa promociona y promueve valores laborales y organizacionales entre el personal					
Liderazgo						
31	El jefe a cargo valora el esfuerzo al momento de realizar mis funciones laborales					

32	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
COLEGAS QUE BRINDEN APOYO						
Supervisiones autoritarias						
33	Los supervisores de las áreas se muestran autoritarios cuando realizan su trabajo					
Orientación de tareas						
34	Le orientan en el desarrollo de las tareas, perfeccionando así cada una de sus actividades					



## ANEXO C

### Anexo 1

## CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones en una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

Investigador (a) (es): Guillen Rodríguez Brayan Jesús y Guillermo Mogollón Aida Paola

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones en una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se recopilará datos importantes para encontrar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa textil en San Juan de Lurigancho en el año 2023.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones en una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia):





Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (es): **Guillen Rodríguez Brayan Jesús** email [bguillenro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bguillenro@ucvvirtual.edu.pe) y **Guillermo Mogollón Aida Paola** email [aguillermomo109@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aguillermomo109@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor Burgos Vera Oscar Augusto - email: [oburgos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:oburgos@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*



### Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cultura Organización y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Elmer Montañez Vega	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	( )
	Más de 5 años ( X )	( )



**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Brayan Jesus Guillen Rodriguez y Aida Paola Guillermo Mogollon
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Textil de S.J.L.



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Involucramiento</li> <li>● Consistencia</li> <li>● Misión</li> <li>● Adaptación</li> </ul>	La cultura organizacional es considerada como factores compartidos de una organización estos pueden ser: valores, comportamientos y actitudes entre los colaboradores de una empresa (Ariza, 2018; como se citó en Suárez et al., 2020, p.4)
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reto al trabajador</li> <li>● Sistemas de recompensas justa</li> <li>● Condiciones favorables de trabajo</li> <li>● Colegas que brinden apoyo</li> </ul>	La satisfacción laboral es la relación entre las necesidades que puedan existir en los colaboradores y lo que la empresa le pueda aportar a este, dicho de otra manera, hasta donde la organización lo tiene como recurso importante y cómo lo valora dentro de ella. (Mora & Mariscal, 2019)



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura Organizacional y Satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023” elaborado por Brayan Jesus Guillen Rodriguez y Aida Paola Guillermo Mogollón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: Cultura Organizacional**

- Primera dimensión: Involucramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Empoderamiento	2	4	4	4	
Trabajo en equipo	2	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Valores Centrales	1	4	3	4	
Acuerdo	1	3	4	4	
Coordinación e integración	1	3	4	4	

- Tercera dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Dirección y Propósito estratégica	2	4	3	4	
Metas y objetivos	2	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptación

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Orientación al cambio	1	3	3	4	
Orientación al personal	1	4	4	4	
Aprendizaje Organizativo	1	3	4	4	





**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Reto al trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Grados de estudio	1	4	3	4	
Habilidades	2	4	3	4	
Libertad	1	3	3	4	
Variedad de Tareas	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Sistema de recompensas justas

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Salarios	2	4	4	4	
Políticas de ascenso	2	4	3	4	
Elogios	1	4	3	3	
Reconocimientos	1	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Favorables de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Ambiente cómodo	1	4	4	4	
Valores	1	2	2	3	
Liderazgo	2	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Colegas que brinden apoyo



Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Supervisores autoritarios	1	3	4	4	
Orientación de tareas	1	4	4	4	

MGTR. ELMER MONTAÑEZ VEGA

.....  
DNI N° 32386904

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cultura Organización y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr Yvette Cecilia Plasencia Mariños	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Brayan Jesus Guillen Rodriguez y Aida Paola Guillermo Mogollon
<b>Procedencia:</b>	Elaboración Propia
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa Textil de S.J.L.
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

**4. Soporte teórico**







Variable	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento</li> <li>• Consistencia</li> <li>• Misión</li> <li>• Adaptación</li> </ul>	La cultura organizacional es considerada como factores compartidos de una organización estos pueden ser: valores, comportamientos y actitudes entre los colaboradores de una empresa (Ariza, 2018; como se citó en Suárez et al., 2020, p.4)
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reto al trabajador</li> <li>• Sistemas de recompensas justa</li> <li>• Condiciones favorables de trabajo</li> <li>• Colegas que brinden apoyo</li> </ul>	La satisfacción laboral es la relación entre las necesidades que puedan existir en los colaboradores y lo que la empresa le pueda aportar a este, dicho de otra manera, hasta donde la organización lo tiene como recurso importante y cómo lo valora dentro de ella. (Mora & Mariscal, 2019)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura Organizacional y Satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023” elaborado por Brayan Jesus Guillen Rodríguez y Aida Paola Guillermo Mogollón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Involucramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empoderamiento	2	4	4	4	
Trabajo en equipo	2	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores Centrales	1	3	4	3	
Acuerdo	1	3	3	3	
Coordinación e integración	1	3	4	4	

- Tercera dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección y Propósito estratégica	2	4	4	4	
Metas y objetivos	2	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación al cambio	1	3	4	4	
Orientación al personal	1	3	4	4	
Aprendizaje Organizativo	1	3	4	4	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Reto al trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grados de estudio	1	3	3	3	
Habilidades	2	4	4	4	
Libertad	1	3	3	3	
Variedad de Tareas	2	3	4	4	

- Segunda dimensión: Sistema de recompensas justas





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salarios	2	4	4	4	
Políticas de ascenso	2	4	4	4	
Elogios	1	3	3	3	
Reconocimientos	1	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Favorables de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente cómodo	1	4	4	4	
Valores	1	2	2	2	
Liderazgo	2	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Colegas que brinden apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisores autoritarios	1	3	3	4	
Orientación de tareas	1	4	4	4	

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños  
DNI N° 18099550

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cultura Organización y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	<i>Asliberto César Cepeda Le Dos.</i>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Brayan Jesus Guillen Rodriguez y Aida Paola Guillermo Mogollon
<b>Procedencia:</b>	Elaboración Propia
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa Textil de S.J.L.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**







Variable	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento</li> <li>• Consistencia</li> <li>• Misión</li> <li>• Adaptación</li> </ul>	La cultura organizacional es considerada como factores compartidos de una organización estos pueden ser: valores, comportamientos y actitudes entre los colaboradores de una empresa (Ariza, 2018; como se citó en Suárez et al., 2020, p.4)
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reto al trabajador</li> <li>• Sistemas de recompensas justa</li> <li>• Condiciones favorables de trabajo</li> <li>• Colegas que brinden apoyo</li> </ul>	La satisfacción laboral es la relación entre las necesidades que puedan existir en los colaboradores y lo que la empresa le pueda aportar a este, dicho de otra manera, hasta donde la organización lo tiene como recurso importante y cómo lo valora dentro de ella. (Mora & Mariscal, 2019)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cultura Organizacional y Satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023" elaborado por Brayan Jesus Guillen Rodríguez y Aida Paola Guillermo Mogollón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Involucramiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empoderamiento	2	3	3	3	
Trabajo en equipo	2	3	3	3	
Desarrollo de capacidades	2	3	3	3	

- Segunda dimensión: Consistencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores Centrales	1	3	3	3	
Acuerdo	1	3	3	3	
Coordinación e integración	1	3	3	3	

- Tercera dimensión: Misión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección y Propósito estratégica	2	3	3	3	
Metas y objetivos	2	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Adaptación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orientación al cambio	1	3	3	3	
Orientación al personal	1	3	3	3	
Aprendizaje Organizativo	1	3	3	3	

**Variable del instrumento:** Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Reto al trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grados de estudio	1	3	3	3	
Habilidades	2	3	3	3	
Libertad	1	3	3	3	
Variedad de Tareas	2	3	3	3	

- Segunda dimensión: Sistema de recompensas justas







Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salarios	2	3	3	3	
Políticas de ascenso	2	3	3	3	
Elogios	1	3	3	3	
Reconocimientos	1	3	3	3	

- Tercera dimensión: Condiciones Favorables de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente cómodo	1	3	3	3	
Valores	1	3	3	3	
Liderazgo	2	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Colegas que brinden apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisores autoritarios	1	3	3	3	
Orientación de tareas	1	3	3	3	

Dr. Asistente Oscar Cepeda de Rosa  
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
 DNI N° 07537146

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) ( \*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

*(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*



## Anexo 3

## Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

**RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV**

Título del proyecto de Investigación: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones en una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023

Autor(es): Guillen Rodríguez Brayan Jesús y Guillermo Mogollón Aida Paola

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_ PREGRADO\_DI\_LE\_C5\_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: oburgos@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.			x
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.			x
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



## Anexo 4

### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de ciencias empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones en una empresa de San Juan de Lurigancho, 2023", presentado por los autores Aida Paola Guillermo Mogollón, Brayan Jesús Guillen Rodríguez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**ANEXO F**  
**CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA**

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Nivel de confianza = 95%

Z = Parámetros estadístico que depende el nivel de confianza

e = Error de estimación máximo aceptado

S = Desviación estándar

**Datos:**

n = x

N = 500

Z= 1.96

e= 0.05

S= 0.5

$$n = \frac{N * S^2 * Z^2}{(N - 1) * e^2 + S^2 * Z^2}$$
$$n = \frac{500 * 0.5^2 * 1.96^2}{(500 - 1) * 0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2}$$

$$n = 217$$

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Tabla 23

*Listado de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Dr. Agliberto Cesar Cifuentes La Rosa	Administración
Dra. Plasencia Mariños Yvette Cecilia	Administración
Mg. Montañez Vega Elmer Nery	Administración

Tabla 24

*Análisis de Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.832	16

Tabla 25

*Análisis de Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	18

**ANEXO G**

Lima, 10 de Julio del 2023

**AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA  
RESPECTIVA AUTORIDAD**

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada: **“Cultura Organizacional y satisfacción laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho,2023”** por los autores **Guillen Rodríguez Brayan Jesús y Guillermo Mogollon Aida Paola**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, así mismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atte.



Jesús Salazar

GERENTE ADMINISTRATIVO

### Base de datos de variables en SPSS V.25

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
11	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
12	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
13	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
19	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
23	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4
24	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4





	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
31	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
32	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
33	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	1	1	4	5	5	5	5	5	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
40	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
41	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
49	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
50	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
51	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
53	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
56	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
57	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
58	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
59	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
60	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
61	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4
62	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
69	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
70	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
71	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
72	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	1	1	4	5	5	5	5	5	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
78	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
79	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
82	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
84	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
86	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
87	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
88	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
89	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
90	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
91	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
94	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
95	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
96	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
97	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
98	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
99	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4
100	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
101	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
105	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
106	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
107	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
108	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
109	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
110	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	1	1	4	5	5	5	5	5	4
111	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
116	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
117	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
120	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
124	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
125	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
126	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
127	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
128	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
129	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
132	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
133	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
134	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
135	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
136	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
137	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4
138	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
139	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
143	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
145	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
146	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
147	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
148	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	1	1	4	5	5	5	5	5	4
149	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
154	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
155	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
157	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
158	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
160	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
162	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
163	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
164	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
165	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
166	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
167	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
169	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
170	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
171	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
172	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
173	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
174	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
175	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4
176	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
177	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
178	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
179	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
181	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
183	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
184	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
185	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
186	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	1	1	4	5	5	5	5	4	4
187	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
188	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
191	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
192	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
193	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
195	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
196	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
197	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
198	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
200	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
201	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
202	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5
203	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
204	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
205	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
206	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
207	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
208	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
209	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
210	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
211	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
212	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
213	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	5	4	2	2	4	4	4
214	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
215	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
216	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4



## Consentimiento Informado

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho.

Investigador (a)(es): Guillen Rodriguez, Brayan Jesus y Guillermo Mogollon Aida Paola

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho”, cuyo objetivo es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de Operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pregrado de la carrera profesional Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución .....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....  
.....

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de operaciones de una empresa de San Juan de Lurigancho”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Operaciones de la institución Hilandería de Algodón Peruano, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no



va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email: ..... y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....