



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional en la satisfacción laboral
del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Br. Yosselyn Rafaella Flores Sanchez

ASESORA:

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Administración de Negocios - MBA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencias funcionales

LIMA - PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): FLORES SANCHEZ, YOSSELYN RAFAELLA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA EN EL CERCADO DE LIMA, 2018.

Fecha: 22 de agosto de 2018

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. César Eduardo Jimenez Calderon

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Cristian Medina Sotelo

Firma: 

VOCAL: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

*APA-
ACTUALIZAR REFERENCIAS EN ANT. CIENTÍFICO*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional, por su amor, por ser mis ejemplos de vida, perseverancia, esfuerzo y fortaleza.

Agradecimiento

A la Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, por su profesionalismo en la orientación y asesoramiento de mi Desarrollo de Investigación. A mi hermana Paola Flores, por sus consejos, motivación constante y apoyo incondicional en cada momento.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Yosselyn Rafaella Flores Sanchez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018”, presentada, en 106 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de agosto de 2018.

Yosselyn Rafaella Flores Sanchez

DNI N° 73250179

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios - MBA, presento el trabajo de investigación titulado: “La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018”.

La investigación tiene por objetivo determinar la influencia de la Cultura Organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

La investigación está dividida en siete capítulos: En el Capítulo I Introducción: incluye realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Método: considera el diseño de investigación, variables y operacionalización, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III Resultados. Capítulo IV Discusión. Capítulo V Conclusión. Capítulo VI Recomendaciones. Capítulo VII Referencias y, finalmente, el apartado que corresponde a los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

Página

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. Trabajos previos internacionales	17
1.2.2. Trabajo previos nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Variable Independiente: Cultura organizacional	23
1.3.2. Variable Dependiente: Satisfacción laboral	29
1.3.3. Cultura Organizacional – Satisfacción laboral	35
1.4. Formulación de problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	39
II. Método	40
2.1. Diseño de investigación	41

2.2 Variables y operacionalización	43
2.3. Población	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de Validez y confiabilidad	46
2.5. Método de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
3.1 Resultados descriptivos	53
3.2 Resultados inferenciales	61
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias	78
Anexos	82
Anexo 1. Artículo científico	83
Anexo 2. Matriz de consistencia	93
Anexo 3. Instrumentos	95
Anexo 4. Validez de los instrumentos	95
Anexo 5. Constancia de autorización para la investigación	101
Anexo 6. Base de datos	102
Anexo 7. Prints de resultados	103

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable independiente cultura organizacional	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable dependiente satisfacción laboral	48
Tabla 3	Distribución de la población de las Áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República.	49
Tabla 4	Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación.	50
Tabla 5	Coeficiente de Fiabilidad de la escala de medición.	52
Tabla 6	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable cultura organizacional	53
Tabla 7	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión identidad corporativa.	54
Tabla 8	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Factor humano.	55
Tabla 9	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Comunicación.	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Satisfacción laboral.	59
Tabla 11	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Trabajo desafiante.	60
Tabla 12	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Recompensas equitativas.	61
Tabla 13	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión Condiciones favorables.	62
Tabla 14	Información de ajuste de los modelos. Hipótesis general.	63
Tabla 15	Pseudo R cuadrado. Hipótesis general.	64
Tabla 16	Información de ajuste de los modelos. Hipótesis específico 1.	65
Tabla 17	Pseudo R cuadrado. Hipótesis específico 1.	66
Tabla 18	Información de ajuste de los modelos. Hipótesis específico 2.	67

Tabla 19	Pseudo R cuadrado. Hipótesis específico 2.	65
Tabla 20	Información de ajuste de los modelos. Hipótesis específico 3.	66
Tabla 21	Pseudo R cuadrado. Hipótesis específico 3.	67

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Distribución porcentual de los niveles de la cultura organizacional	59
Figura 2	Distribución porcentual de la identidad corporativa	60
Figura 3	Distribución porcentual del factor humano	61
Figura 4	Distribución porcentual de la comunicación	62
Figura 5	Distribución porcentual de la Satisfacción laboral	63
Figura 6	Distribución porcentual del trabajo desafiante	64
Figura 7	Distribución porcentual de recompensas equitativas	65
Figura 8	Distribución porcentual de condiciones favorables	66

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la Cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo- explicativo. Se aplicó una población censal de 65 trabajadores de las áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República. Los datos fueron recolectados utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual fue validado mediante el juicio de expertos. La confiabilidad fue determinada haciendo uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, resultando 0,972 en el cuestionario de cultura organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados hacen concluir que la cultura organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral, pues se obtuvo un valor de significancia = 0,000 ($p < 0,05$) entre las variables; así también se obtuvo el valor de (Nagelkerke = 0,809); por lo que se determinó que la variable cultura organizacional influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral, identidad corporativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of the Organizational Culture on the job satisfaction of the Congress of the Republic in the Cercado de Lima, 2018.

The research was of a basic type, a non-experimental transversal design and a descriptive-explanatory level. A census population of 65 workers from the administrative areas of the Logistics Department of the Congress of the Republic was applied. The data was collected using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which was validated by the experts' judgment. The reliability of the use of Cronbach's Alpha Coefficient, resulting in 0.972 in the questionnaire of organizational culture and job satisfaction.

The results indicate that the organizational culture positively influences job satisfaction, since a value of significance = 0,000 ($p < 0.05$) was obtained among the variables; This also obtained the value of (Nagelkerke = 0.809); Therefore, it is determined that the variable organizational culture influences 80.9% of the level of job satisfaction of the Congress of the Republic in the Cercado de Lima, 2018.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, corporate identity.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

Actualmente, producto del fenómeno de la globalización, las organizaciones han tenido que adaptarse a los cambios imprevisibles que se da en su entorno, por lo que necesitan sobrevivir y mantenerse a la vanguardia del mercado empresarial, que con el paso de los años se ha ido volviendo más competitivo, pues para ello es necesario mantener estrategias y técnicas empresariales que generen un crecimiento de gestión, de rentabilidad e impacto en la satisfacción laboral de las empresas.

Así mismo, es una característica común que muchas empresas públicas y privadas, consideren como un incentivo organizacional ofrecer sueldos atractivos que estimulen una política de retención laboral. Sin embargo esto no es suficiente ya que estas medidas no conllevan al éxito, pues el desarrollo de una empresa parte de la cultura organizacional que conlleve una identidad corporativa, integración y compromiso con sus trabajadores, tal como lo explica Luna Pezo, en su libro *La cultura organizacional una herramienta de gestión*.

Según Luna y Pezo (2005) “La cultura es la forma tradicional o acostumbrada de pensar o realizar las cosas, interrelacionando comportamiento, conductas e información entre los miembros de una organización” (p.54). Por otro lado, Robbins (1996), define a la satisfacción laboral, como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo” (p. 192).

La importancia del estudio, predomina en que la cultura organizacional es un factor importante en el comportamiento de los trabajadores dentro de las organizaciones, pues en medida en que se aplique una cultura organizacional hacia los colaboradores del Dpto. de Logística en el Congreso de la República, de manera íntegra, sólida e identitaria, logrará que los trabajadores mejoren su desempeño laboral, comprometiéndolos con la organización, en función a los valores y principios éticos, que ayuden a consolidar el éxito empresarial. Del mismo modo cabe resaltar que una empresa con una cultura sólida, ayuda a fortalecer el rol que desempeña cada uno de los trabajadores, monitoreando, midiendo, y adecuando cada uno de los procesos en su desempeño.

Por otro lado, el Congreso de la República, es el órgano representativo de la nación y tiene como funciones principales la redacción de leyes, orientados al desarrollo económico, político y social del país, así como la eventual reforma de la Constitución y otras funciones especiales.

Actualmente, la cultura organizacional existente y requerida en las empresas públicas mayormente no es congruente, ya que en algunas organizaciones no valoran ni reconocen el factor humano como tal, pues consideran como éxito organizacional el ofrecer sueldos atractivos y significantes, dejando de lado aspectos esenciales como el reconocimiento, compromiso y satisfacción laboral.

De tal manera, las organizaciones del Estado independientemente de su actividad enfrentan conflictos organizacionales y el Dpto. de Logística del Congreso de la República no es ajeno a ello, ya que se observa inconvenientes en su gestión administrativa; siendo ello, la demora de procesos de documentos internos bajo una administración burocrática; problemas de comunicación entre áreas, ausencia de políticas de inducción y formación de personal, falta de reconocimiento de roles, ausencia de programas de capacitación y oportunidades laborales, lo que conlleva en contra de la calidad del servicio administrativo así como en el clima laboral de la organización, haciendo de ello un retroceso por mantener la mejora continua de todos los procesos administrativos, así como originando en cada colaborador la ausencia de una identidad organizacional, un déficit en su desempeño e insatisfacción laboral. En tal sentido, la organización carece de una filosofía adecuada de cultura organizacional.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Velázquez (2015) "*Cultura Organizacional en la Administración Pública: El caso MAGyP*". La presente investigación tuvo como objetivo indagar y describir la cultura organizacional existente, en función a sus prácticas culturales entre el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. Así mismo, explorar adecuadamente el grado de similitud entre la cultura tanto como de las organizaciones, así como en cada uno de sus trabajadores de MAGyP. La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue básica, de nivel de descriptivo explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de actitudes Likert. La población estuvo conformada por cada uno de los miembros componentes del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación en el 2011, siendo una muestra de 55 personas. Mediante la investigación se concluyó que el grado de congruencia entre la cultura organizacional existente y la cultura organizacional requerida del MAGyP, estaba ubicado en el rango bajo-medio. Así mismo, se ha observado que los trabajadores prefieren pertenecer a una cultura donde tengan como estímulo, incentivos que se vinculen con los objetivos trazados, así como se priorice al trabajador como factor esencial de la organización, teniendo como resultado, el reconocimiento en función a su desempeño destacado, reduciendo la distinción que se da en función a los niveles jerárquicos que incrementen el deterioro de la comunicación y la participación de todos los trabajadores.

Considero que la cultura organizacional existente y requerida en las empresas públicas mayormente no es congruente, ya que en algunas organizaciones no valoran ni reconocen el factor humano como tal, ya que consideran como éxito organizacional el ofrecer sueldos atractivos y significantes, dejando de lado aspectos primordiales como el reconocimiento al desempeño destacado y la motivación hacia los colaboradores, así como acciones que generen la responsabilidad compartida y la integración entre los colaboradores que conlleven a una identidad corporativa. Por lo que se debería fomentar una filosofía de cultura en las organizaciones públicas.

Valencia (2014) en su investigación *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American”*, planteó como objetivo general determinar cuáles son los múltiples factores que influyen de forma negativa en los ambientes laborales, así como si influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo. La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue básica, de nivel de descriptivo explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transaccional. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de actitudes Likert. La población estuvo compuesta por todo el personal contratado a diciembre de 2013, que corresponde a un total de 96 empleados. Como la población fue muy pequeña no se utilizó el cálculo de una muestra para medirla. Así mismo se concluyó que, la carencia de respeto, de comunicación y relación entre sus compañeros, contribuyó a un déficit en la calidad de su ambiente, donde a través de la evaluación de las condiciones de trabajo se pudo determinar que existe un bajo nivel de satisfacción y desempeño por parte de los trabajadores, ya que el índice de porcentaje es menor al 50%.

Considero, que para lograr una satisfacción laboral, se debe hacer hincapié en generar un buen clima laboral, bajo condiciones adecuadas, ya que un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mejor producción del equipo así como mayor compromiso con sus funciones u actividades laborales. Del mismo modo es fundamental promover el respeto y la tolerancia para fomentar la armonía integración del equipo. Por lo que resulta de suma importancia que el ámbito de trabajo sea adecuado, agradable y estimulante para conseguir un equipo motivado, productivo y satisfecho.

Marchetta (2013) en su tesis *“La influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Modernización del Gobierno Local: El caso de la Municipalidad de Tigre”*. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional en la implementación de un plan de procesos de modernización en el gobierno de la Municipalidad el Tigre. La metodología empleada, en cuanto al tipo fue básica, ya que se busca a través de esta investigación generar e implantar un nuevo sistema de modernización en la Municipalidad de Tigre, nivel descriptivo explicativo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transaccional. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo compuesto por todos los trabajadores y personal jerárquico de la Municipalidad de Tigre. Mediante la investigación se concluyó que la cultura organizacional preexiste y es evaluada, sin embargo se resisten a la implementación de políticas organizacionales. Por lo que es necesario incrementar la efectividad, equidad y el accountability con respecto a la gestión de sus tareas en cada uno de sus servicios públicos.

Por lo que, es indispensable el estudio del perfil cultural de una organización, ya que mediante un análisis y un estudio interno, es probable alcanzar mejoras en las empresas, de tal manera de lograr nuevas propuestas de políticas, de estrategias y líneas de acción con el fin de fortalecer la gestión empresarial y del talento humano.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Torres (2017) en su investigación "*Cultura organizacional y satisfacción laboral en el centro de atención al ciudadano, Lima – 2017*", se obtuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Atención al Ciudadano, Lima – 2017. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación fue básica, de nivel de descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transaccional. Se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario en la escala de Likert. La población estuvo conformada por todos los trabajadores públicos de un Centro de Atención al Ciudadano siendo un total de 55 personas, debido a la accesibilidad de información. La investigación concluyó, que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal, siendo una relación muy alta con un valor de 0,98; así mismo como segunda conclusión que la cultura organizacional se relaciona directamente con la participación del personal que labora en un Centro de Atención al Ciudadano, siendo una relación muy alta con un valor de 0,94.

Considero, que toda empresa debe desarrollar una adecuada cultura organizacional, bajo un plan estratégico, donde sus políticas o filosofías, se puedan llevar mediante acciones claras, viables y concretas. Del mismo modo, el nivel de satisfacción de las personas que laboran en los diferentes rubros de organización depende de los objetivos y metas que se desea alcanzar de manera corporativa, bajo el compromiso e identidad organizacional de cada talento como un todo en sí.

Valencia (2016) en su tesis *“La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración”*, tuvo como objetivo general determinar si la cultura y clima organizacional, contribuye al logro de la acreditación de la carrera de administración en los periodos 2011-2014 de la Universidad Mayor de San Marcos. Así mismo la metodología empleada en el tipo de investigación fue básica, cuyo enfoque es cuantitativo, diseño experimental y transversal, donde se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en la escala de Likert. La población estuvo por 193 personas entre docentes, personal administrativo y de servicio permanente, por lo que se aplicó la fórmula para muestras finitas, obteniéndose una muestra de 86 colaboradores. Mediante la investigación se concluyó que la cultura y clima organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas no contribuye al logro de la Acreditación, debido a la falta de implementación de un plan estratégico donde se manifieste los valores y los objetivos que se quieren lograr a largo plazo.

A mi parecer, la gestión cotidiana de las empresas, esencialmente en las empresas públicas, en ocasiones no apelan como debiera esperarse a sus valores estratégicos, pues estos mayormente no están siquiera definidos o simplemente son indiferentes; por lo que debería emplearse los valores organizacionales como una estrategia y filosofía empresarial. Del mismo modo, el clima laboral es uno de los aspectos que ayuda a retroalimentar las organizaciones con los trabajadores, debido a que si una empresa desarrolla un clima laboral favorable, ello repercutirá en una mayor satisfacción de los colaboradores. Por el contrario, si existe un mal clima laboral esto incidirá de forma negativa en el ambiente de trabajo, ocasionando conflictos internos y una mala comunicación.

Alfaro (2013) en su tesis *“Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”*, planteó como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y las variables ocupacionales como la condición laboral en las municipalidades. La metodología empleada fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transaccional, la técnica fue la encuesta, cuyo instrumento estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert. La población estuvo conformada por 283 trabajadores de la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, 1,858 trabajadores de la municipalidad B y 1038 trabajadores de la municipalidad C de Lima Metropolitana, siendo la muestra un total de 189 trabajadores. Mediante la investigación se concluyó, que en cada municipalidad el nivel de satisfacción laboral cambiaba en función a las condiciones laborales, donde al comparar con las tres municipalidades se demostró que el personal carece de una adecuada condición laboral, seguido de una insatisfacción laboral, a diferencia de los funcionarios quienes obtuvieron un mejor incremento debido a que gozan de mayores oportunidades y condiciones laborales, por lo que la percepción de su satisfacción dentro de la organización es muy diferente al de los empleados.

Considero que el lugar de trabajo, es uno de los factores extrínsecos importantes para lograr una satisfacción laboral, ya que es el espacio donde los colaboradores pasan la mayor parte del tiempo en su día a día, por eso hay que considerar ciertos aspectos para que se sientan cómodos, en un lugar de trabajo amplio, con una buena distribución, buena iluminación, con un orden definido y limpio. Por lo que una adecuada condición laboral, permitirá al equipo trabajar correctamente y mejorará su bienestar y su rendimiento dentro de la empresa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable Independiente: Cultura Organizacional

Conceptualización

En su libro Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones, el autor Guizar (1999), (citado en Zapata, 2012), menciona lo siguiente:

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y suposiciones que integran los miembros de una organización en función al ambiente donde se realizan sus trabajadores. Así mismo en una cultura organizacional puede existir una división de departamentos que a la vez se integren en un solo objetivo. Donde esta forma de idea de cultura organizacional se da en un presente visualizando en un futuro, ya que arraiga a los posibles sucesos donde se puede anticipar en función a los valores y expectativas que se pueda generar en la organización (p. 216).

Según Luna y Pezo (2005) en su libro titulado Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos:

La cultura organizacional es una variable importante que se interrelaciona a través del comportamiento organizacional, identidad corporativa, el factor humano y la comunicación, convirtiéndose en la médula de cada organización, convirtiéndola en la esencia que distingue una organización en base a las creencias, actitudes, costumbre, hábitos y valores de los miembros de la organización. [...]. La cultura organizacional determina las funciones de la empresa en función a la acción de los miembros, donde esto se ve reflejado en las estrategias, estructuras y sistemas, estableciendo un único modelo de aprendizaje (pp.54-55).

Así mismo Nosnik (2005) define a la cultura organizacional, de la siguiente manera:

La cultura organizacional es un conjunto de creencias, valores, estilos, principios y hábitos que identifican el perfil normativo y ético de la misma, donde presenta una inercia organizacional, cuyo estilo va cambiando con el tiempo, es decir; gracias a la cultura organizacional se puede brindar la oportunidad de generar un perfil en función al comportamiento de dicha organización. Este perfil va en función al estilo que la organización quiere impartir a los trabajadores, en función a los hábitos, costumbres que se da de forma inconsciente al comportamiento de los trabajadores, ayudando a que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades e incentivando .una cultura organización más unificada (pp.48- 49).

Según Gan y Berbel, (2007) en su libro Manual de Recursos Humanos, mencionan lo siguiente:

Peters y Waterman (1982), [opinan que una organización] la componen el conjunto de valores que forman el núcleo de la identidad de la empresa. [Por otro lado] Thevenet (1991) la cultura de empresa [...] es un patrimonio de experiencias y conocimientos, de formas de actuar y de pensar, de visiones comunes [...]. [Finalmente] Gan (1996) [expresa que la cultura organizacional es un] conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la empresa en el día a día, así como su enfoque y forma de abordar incidencias e imprevistos, la solución de problemas y conflictos (p. 53).

Para Slocum y Hellriegel (2009), en su libro Comportamiento Organizacional:

La cultura organizacional nace en la organización como un mecanismo de lenguaje a través de normas, filosofías y valores que se comparten entre las personas, así como la calidad de productos y servicio a los clientes, cuyo eje para mantener este lenguaje se rige en la políticas y la toma de decisiones que se da jerárquicamente dentro de la organización [...] (p. 458).

Ante lo mencionado, la cultura organizacional es una variable importante en las empresas, pues promueve el compromiso, identidad e integración laboral, como un modelo activo de crecimiento personal, profesional y económico, de tal forma que los colaboradores se convierten y se fortalecen en talentos, creativos, innovadores y productivos e identificados con la cultura de la empresa a la cual representa.

Teoría Niveles de la cultura organizacional - Shein

El estudio de la cultura organizacional en las ciencias sociales, se dio a partir del 1980, donde no se vio tanto el interés a diferencia del año 1990. Donde la cultura organizacional simbolizaba el espíritu de la empresa, en referencia a lo que se quería transmitir a sus colaboradores y por ende a sus clientes.

En la actualidad la cultura organizacional se relaciona con la gestión empresarial, ya que se ha demostrado que la cultura influye de manera positiva en las organizaciones a través de la eficiencia y eficacia. Dentro de esta teoría Shein (citado en Gan y Berbel, 2007), define a la cultura organizacional como “la representación de la realidad única de la organización, por la cual se proyecta de forma interna a externa permitiendo desarrollar el crecimiento y mejoría de los colaboradores como factor de éxito en la productividad y eficiencia de las organizaciones” (p.51).

Así mismo, Shein en su libro Manual de Recursos Humanos, nos define a la cultura organizacional en los siguientes niveles:

Nivel observable: Se da en la estructura física de las organizaciones y de las personas, donde son difíciles de interpretar pero fácil de poder adquirir.

Nivel Interpretable: Este nivel se da en función a los valores, que rigen el comportamiento de los que conforman la empresa, solo se puede identificar este nivel a través de entrevistas donde se observa la carencia de normas de la organización.

Nivel profundo: Este nivel está constituido por las creencias y supuestos inconscientes en función al pensamiento, lo que perciben, sienten y actúan de una manera más confiable. (Citado en Gan y Berbel, 2007, p.52).

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Dimensión 1: Identidad Corporativa

Gan y Berbel (2007), definen a la identidad corporativa como: “aquel sentimiento de afinidad y pertenencia a la empresa, teniendo en cuenta que nunca es totalmente homogéneo entre los integrantes” (p.54).

Por otro lado, Rodal (2005), nos dice que para tener una Identidad Corporativa es importante que los miembros que la conforman se observen así mismos, así como a otros individuos, como parte importante dentro de las organizaciones, cuyo fin es poder crear un sentimiento de afinidad hacia un objetivo en común que se transmita a cada uno de los miembros de la organización (p.5).

Por lo que podemos decir que a través de la identidad corporativa, el desarrollo de la organización se vuelve más eficiente y dinámica, llevando a un compromiso e integración, para un mejor trabajo en equipo.

Dimensión 2: Factor humano

Según Sanchis y Ribeiro (1999):

El estudio del factor humano sufre un cambio importante con el surgimiento de las Escuelas de las Relaciones Humanas y del Comportamiento, ante ello predominan aspectos esenciales como la motivación, el liderazgo y la participación; aspectos que ofrecen una perspectiva más social del factor humano. El factor humano se le denomina talento humano, aquel factor más importante de la organización referente a las emociones y actitudes de los trabajadores (pp.171- 172).

Ante ello podemos decir que el factor humano es importante para toda organización, ya que es la herramienta estratégica que se necesita para expresar ideas, asumir responsabilidades y retos empresariales. Del mismo modo, es aquel factor que permite que la empresa se mantenga y evolucione en el mercado, bajo acciones y compromiso que se requiera como tal, con la finalidad de alcanzar exitosamente los proyectos.

Dimensión 3: Comunicación

Martínez y Velasco (2013), nos manifiesta que “la comunicación es el proceso de transmisión de información, con el fin de poder transmitir un mensaje, ya sea a través de ideas, pensamientos, conductas o hechos con la intención de reforzar o cambiar el comportamiento dentro de las organizaciones” (p.427).

Ante lo mencionado por el autor podemos decir que las organizaciones utilizan a la comunicación como medio de transmisión de valores, principios y objetivos, transmitiendo un conocimiento o percepción de acuerdo a los objetivos organizacionales.

Importancia

Según el autor Martínez y Velasco (2013) refiere que:

La importancia de la cultura en la dinámica organizacional es un tema que ha logrado ocupar en los años recientes un lugar preponderante, tanto la vida académica, con un espacio central en congresos y revistas internacionales, como en la práctica profesional, plena de programas operativos. [Del mismo modo] la cultura organizacional, de origen anglosajón, se inscribe en un proyecto de reformulación del modelo burocrático y trata de fomentar la identificación de los miembros con la organización, a fin de elevar su participación e involucración en procesos tendientes a mejorar el nivel de competitividad (p.285).

Por lo que, es importante mantener la cultura organización debido a que permite detectar problemas en los grupos de trabajo, o formar equipos con una ideología positiva y clara para el buen funcionamiento de la compañía.

1.3.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Conceptualización

El autor Herzberg (1959), (citado en García, 2010), menciona lo siguiente:

Una de las teorías que nos habla de la satisfacción laboral, es la teoría bifactorial de Herzberg el cual se divide en dos factores Intrínsecos y extrínsecos; la primera se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, ascensos, la responsabilidad, reconocimiento y el logro; por otro lado, los extrínsecos (factores higiénicos), se enfocan a las condiciones de trabajo como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo (pg.78).

Según el autor Locke, (1976), (citado en Galaz, 2010). En el libro La Satisfacción de los académicos en una universidad estatal pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado, describe a la satisfacción laboral como: “una respuesta emocional que es el resultado de la percepción del potencial del trabajo propio para llenar o propiciar el logro de importantes valores cuya realización es congruente con las necesidades del mismo individuo” (p.21).

En el libro Comportamiento Organizacional, según el autor Robbins (1996), define a la satisfacción laboral:

Como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Un colaborador con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su función laboral tiene actitudes negativas hacia él. Así mismo, menciona un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones favorables, como factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral (p.192).

En el libro Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio, según el autor Medina (2010), menciona lo siguiente:

En los primeros estudios, Herzberg, Mausner y Snyderman, (1959), [definen a la satisfacción laboral] como a los diferentes sentimientos acerca del trabajo (afecto, deseo de cambiar a otro trabajo, comparaciones de los sentimientos propios con los sentimientos hipotéticos de otras personas. [Por otro lado] después se especifica más el concepto para indicar las orientaciones afectivas del individuo hacia roles que ocupa en este momento. Por ejemplo, Vroom (1964), señala que la satisfacción se refiere a orientaciones afectivas por parte de un individuo hacia roles laborales que ocupa en el presente. [Finalmente], Muchinsky (1993), [expresa que la satisfacción laboral] se ha entendido como una orientación afectiva positiva hacia el trabajo, una respuesta emocional o afectiva hacia el trabajo (p. 195).

Teoría de la Fijación de Metas – Locke

La presente teoría refiere sobre los efectos que hay en los colaboradores al satisfacer sus necesidades y cómo la fijación de metas influye en sus desempeños. Del cual, la hipótesis referente a la teoría de la fijación de metas se fundamenta en lo siguiente: si existe un ambiente laboral bajo metas concretas en función a objetivos establecidos, el desempeño laboral será mayor, pues cuando se participa en la fijación de metas, los colaboradores aprecian que sus esfuerzos son importantes, valorados y recompensados, así como logran una satisfacción personal y profesional. Por lo que es importante que se encuentre equilibrado el comportamiento de los trabajadores donde puedan influenciar en los demás miembros. (Citado en Keith y Newstrom, 2011, p. 50).

Para ello es importante reconocer los objetivos como los propósitos de las organizaciones, Locke, así mismo nos dice que para que los trabajadores se esfuercen en mejorar su desempeño es importante que las organizaciones incentiven sus labores, este método también lo denomina como herramienta motivacional, el cual tiene cuatro elementos:

La aceptación de las metas, donde explica que las metas no solo deben ser comprendidas sino también deben de ser aceptadas, cuyo propósito debe ser explicado en función a las necesidades que se quieran lograr.

La especificidad de las metas debe de ser claras y adaptables a cualquier tipo de cambio, donde se pueda evaluar y monitorear el desempeño y satisfacción de los trabajadores permitiendo medir su progreso.

El reto, son los obstáculos que toda organización atraviesan, pero que sin embargo inciden en el impulso del logro, ya que se considera como una meta o experiencia que se puede alcanzar pero que tiene algunos inconvenientes para concretarlos, lo cual hace que los miembros de la organización se vuelvan más impetuosos y mejoren cada uno de sus dificultades con mucha más ganas y responsabilidad, esto es a lo que Locke lo llama proceso Evolutivo.

La retroalimentación es la participación de las metas bien definidas que ayudan a incrementar el desempeño, donde para ello se necesitará de la información de cada uno de los miembros para poder mejorar paulatinamente con la organización, ya que si no se busca una retroalimentación se estaría trabajando solo en supuestos, es decir “trabajando en la oscuridad,” más no en actividades concretas donde se logre observar los obstáculos o que tanto de éxito desempeñan

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión 1: Trabajo desafiante

Según Robbins (1996), menciona respecto al trabajo desafiante, lo siguiente:

Los empleados tienden a preferir puestos que les den oportunidades de utilizar sus habilidades y su capacidad, y que les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están desempeñando. Estas características hacen que el trabajo sea desafiante desde un punto de vista mental. Los puestos que implican muy poco desafío causan aburrimiento, pero demasiado desafío crea frustración y sentimiento de fracaso. En condiciones de desafío moderado, la mayoría de los empleados experimentan placer y satisfacción (p.192).

Dimensión 2: Recompensas equitativas

Robbins (1996), refiere acerca de las recompensas equitativas:

La clave al vincular el pago con la satisfacción no es el monto absoluto que uno recibe; más bien es la percepción de equidad, de manera similar, los empleados buscan políticas y prácticas de ascenso justas. Los ascensos proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y mejor estatus social. En consecuencia, los individuos que perciben que las decisiones en ese sentido se realizan de manera equitativa y justa, probablemente experimenten satisfacción en sus puestos (p.192).

Dimensión 3: Condiciones favorables

Según Robbins (1996):

Los empleados están preocupados por su ambiente de trabajo, tanto por su comodidad personal como por factores que les permitan contribuir con un buen desempeño. Del mismo modo, los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos ni incómodos, así mismo la mayoría de los empleados prefieren trabajar cerca de su casa, en instalaciones limpias y relativamente modernas y con instrumentos y equipos adecuados, que les permita ejecutar sus funciones de la mejor manera bajo las mejores condiciones y un buen clima laboral (p.192).

Importancia

El éxito de una organización está estrechamente relacionado con el grado de conformidad de los que trabajan en ella, por lo que es indispensable que todo gerente conozca e identifique aquellos factores intrínsecos y extrínsecos por un bienestar laboral, Por lo que, el reto está en crear condiciones y un ambiente de trabajo que favorezca un buen desempeño laboral y por ende una satisfacción laboral organizacional.

Keith y Newstrom (2011), mencionan que “la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo” (p.51).

Por lo que, la satisfacción laboral es un tema importante a tratar, ya que está interrelacionado directamente al desarrollo de los colaboradores como personas y profesionales, dentro y fuera de la empresa, por lo que un trabajador satisfecho presentará más conductas y compromiso a favor de la organización que uno menos satisfecho.

1.3.3. Cultura organizacional – Satisfacción laboral

Se eligió la variable independiente cultura organizacional, porque es un factor indispensable en las organizaciones que esta interrelacionada directamente con el comportamiento laboral, y por el cual bajo la problemática de la investigación, se tiene como fin fomentar y fortalecer una identidad corporativa dentro del ámbito laboral del Congreso de la República que permita una integración y compromiso organizacional. Por ende, la cultura empresarial es un aspecto esencial que aprecian los colaboradores, generando un efecto en la moral, la motivación, satisfacción y productividad en la entidad.

Por otro lado, se eligió la variable dependiente satisfacción laboral, porque es necesario que el desempeño laboral sea supervisado y reconocido como tal, pues un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas, por lo que si estas recompensas se perciben equitativas y justas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción y compromiso laboral. Por lo tanto, es importante que las entidades trabajen por conseguir estándares de calidad que los acrediten como competitivos, lo cual permita invertir en el talento humano con el fin de crear un clima laboral más agradable y generar en sus empleados un nivel de satisfacción que les permita mantenerlos comprometidos e identificados con su organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cómo la identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?

Problema específico 2:

¿De qué manera el factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?

Problema específico 3:

¿Cómo la comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La variable cultura organizacional está fundamentada bajo la teoría de los tres niveles de la cultura organizacional - Shein. Del mismo modo, la variable satisfacción laboral está argumentada bajo la teoría de la fijación de metas - Locke.

Las organizaciones se enfrentan a un entorno dinámico y globalizado, un entorno sujeto a nuevos desafíos e innovaciones empresariales, pues actualmente la cultura organizacional ha dejado de ser un elemento distante en las empresas para hoy por hoy ser un aspecto esencial e indispensable en los ámbitos gerenciales y estratégicos como tal; por lo que es fundamental conocer y desarrollar un estudio de la cultura organizacional como influencia en la satisfacción laboral. Por ende, se procura que la investigación sirva como material de asesoramiento y apoyo a las entidades donde tengan una problemática similar que busquen soluciones e información respecto a la cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral.

Justificación práctica

El presente trabajo de investigación, beneficiará tanto a la empresa, a los colaboradores y a la sociedad en su conjunto; ya que en medida en que se aplique una cultura organizacional de manera íntegra y sólida, permitirá que los trabajadores mejoren su desempeño laboral, se sientan satisfechos y comprometidos con su organización bajo principios, valores y creencias que los caractericen como un todo para lograr el éxito empresarial. Del mismo modo, permitirá resultados fundamentales, como la mejora en el servicio administrativo, reconocimiento institucional y mejora en la gestión pública.

Por ende, la cultura de una organización es resultado del encuentro entre los objetivos de la institución y las motivaciones de sus integrantes, por lo que un alineamiento adecuado entre ellos permitirá un enorme potencial de mejora, pues el éxito de las organizaciones, particularmente las públicas, deben cimentarse en

el objetivo permanente de brindar un mejor servicio al ciudadano conjuntamente con el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores.

Justificación metodológica

Respecto a la metodología, el tipo de investigación es básica, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo- explicativo. Así mismo, la población objeto de estudio son los trabajadores de la empresa Congreso de la República, es una población censal de 65 personas pertenecientes a las áreas administrativas del área de Logística. Por otro lado, la técnica empleada es la encuesta y el instrumento el cuestionario, así mismo el instrumento es sujeto a evaluación y validación por expertos en el tema del trabajo de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: La identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis específica 2: El factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Hipótesis específica 3: La comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la identidad corporativa en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia del factor humano en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la comunicación en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo, ya que los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio del estudio, además, las hipótesis se establecen previamente, esto, antes de recolectar y analizar los datos; cuyo datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

El tipo de esta investigación según su finalidad es básica, pues se fundamenta en la indagación y rigor científico para cada una de las variables en estudio, es decir bajo conocimientos, llamado teorías y en principios científicos irrefutables que dan sustento a las variables, sin fin práctico. Huamanchumo y Rodríguez (2015), refieren que la investigación básica o pura: “busca el progreso científico al acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes” (p.73).

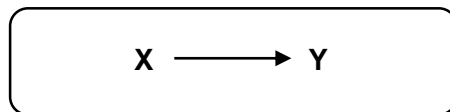
El método de investigación empleado es el método hipotético deductivo, aquel método que partiendo de unas premisas teóricas dadas, se llega a unas conclusiones determinadas a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014): “el método hipotético deductivo toma como premisa a las hipótesis lo que posibilita comprobarlas y verificarlas siguiendo un conjunto de reglas lógicas para obtener deducciones o generalizaciones” (p.185).

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipula las variables de estudio y será realizado en un solo momento de la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los diseños no experimentales: “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014),

mencionan que el corte transversal o transaccional: “recopilan datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

La presente investigación es de nivel descriptivo- explicativo; descriptivo porque describirán las variables del objeto de estudio y explicativo, porque el propósito de la investigación es medir la causa efecto de la variables, cultura organizacional en la satisfacción laboral. Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.102). Del mismo modo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren “que la Investigación explicativa pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian” (p.108).

A continuación el esquema que grafica este diseño:



Donde:

x = Variable independiente: cultura organizacional

y = Variable dependiente: satisfacción laboral

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Cultura organizacional

Definición conceptual variable independiente: Cultura organizacional

Según Luna y Pezo (2005):

La cultura organizacional es una variable importante que se interrelaciona a través del comportamiento organizacional, identidad corporativa, el factor humano y la comunicación, convirtiéndose en la médula de cada organización, convirtiéndola en la esencia que distingue una organización en base a las creencias, actitudes, costumbre, hábitos y valores de los miembros de la organización. [...]. La cultura organizacional determina las funciones de la empresa en función a la acción de los miembros, donde esto se ve reflejado en las estrategias, estructuras y sistemas, estableciendo un único modelo de aprendizaje (pp.54-55).

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente: Cultura organizacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Identidad corporativa	Misión	1,2	Escala Likert	General:
	Visión	3,4,5	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Alto [55 – 75] Promedio [35 – 54] Bajo [15 – 34]
Factor humano	Valores	6,7		
	Motivación	8,9,10		
Comunicación	Grado de comunicación	11,12,13		Dimensiones: Alto [19 – 25] Promedio [12 – 18]
	Comunicación asertiva	14,15		Bajo [5 – 11]

Nota: La fuente se obtuvo de las teorías relacionadas al tema

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición conceptual variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Robbins (1996):

Como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Un colaborador con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su función laboral tiene actitudes negativas hacia él. Así mismo, menciona un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo, como factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral (p.192).

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Trabajo desafiante	Oportunidad laboral	1,2,3	Escala Likert	General:
	Capacitaciones	4,5	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Alto [55 – 75] Promedio [35 – 54] Bajo [15 – 34]
Recompensas equitativas	Ascensos laborales	6,7		
	Reconocimiento laboral	8,9,10		
Condiciones favorables	Clima laboral	11,12,13		Dimensiones: Alto [19 – 25] Promedio [12 – 18] Bajo [5 – 11]
	Uso de la tecnología	14,15		

Nota: La fuente se obtuvo de las teorías relacionadas al tema

2.3 Población

2.3.1 Población censal

Huamanchumo y Rodríguez (2015), mencionan que la población censal: “es el procedimiento de investigación propuesto para estudiar la totalidad de los elementos de una población-universo. Se aplica el censo, en una investigación cuando la población es muy pequeña por lo que hay que encuestar a toda la población o universo” (p.133).

La población objeto de la investigación está constituida por 65 trabajadores de las áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Tabla 3

Distribución de la población de las Áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República.

Grupo Funcional	Jefes	Personal
Grupo Funcional de Compras	1	25
Grupo Funcional de Control Patrimonial	1	10
Grupo Funcional de Ingeniería y Mantenimiento	1	10
Grupo Funcional de Servicios Generales	1	16
Dpto. Logística	1	4
Total – Dpto. de Logística	5	65

NOTA: La fuente se obtuvo de datos internos administrativos del Congreso de la República

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

2.4.1 Técnica e Instrumento de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que: “la técnica es como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67).

En lo que compete la investigación la técnica a elegir será de encuesta escrita, porque recogerá información gracias a respuestas escritas en base a preguntas desarrolladas para la investigación. Se tendrá en cuenta la escala de Likert. La finalidad de ello es de evaluar las dos variables de la investigación en la empresa Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Huamanchumo y Rodríguez (2015), refieren que la encuesta es: “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de características objetivas y subjetivas de la población” (p. 166).

2.4.2 instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un instrumento de recolección de datos es: “cualquier recurso dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Del cual, el instrumento a elegir será el cuestionario, aquella estructura que registra las respuestas suministradas por el encuestado” (p. 69).

El instrumento de recolección de la información será el cuestionario, lo cual permitirá medir y analizar la influencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018, mediante un número determinado de 15 preguntas para cada una de las variables, conformando un total de 30 preguntas.

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento	: Cuestionario cultura organizacional
Autor y Año	: Flores Sanchez Yosselyn Rafafella - 2018
Procedencia	: Lima
Institución	: Congreso de la República
Universo de estudio	: 65 trabajadores de las áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Fecha trabajo de campo	: 15 Junio 2018
Escala de medición	:(nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)
Niveles y rangos	: Alto [55 – 75] Promedio [35 – 54] Bajo [15 – 34]
Tiempo utilizado	: (40 minutos)

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del instrumento	: Cuestionario satisfacción laboral
Autor y Año	: Flores Sanchez Yosselyn Rafafella - 2018
Procedencia	: Lima
Institución	: Congreso de la República
Universo de estudio	: 65 trabajadores de las áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Fecha trabajo de campo	: 15 Junio 2018
Escala de medición	:(nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)
Niveles y rangos	: Alto [55 – 75] Promedio [35 – 54] Bajo [15 – 34]
Tiempo utilizado	: (40 minutos).

2.4.2 Validez y fiabilidad

Validez

Huamanchumo y Rodríguez (2015), menciona que con la validez:

Se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea del tal manera concebida, elaborada y aplicada y que pueda ser medida (p.179).

El instrumento fue puesto a evaluación de 3 expertos en el tema del trabajo de investigación, por lo tanto el cuestionario fue valido para realizar la prueba de confiabilidad.

Tabla 4

Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	Hay suficiencia y es aplicable
Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Morales Santiago Gallardo	Hay suficiencia y es aplicable

Fiabilidad

Según Huamanchumo y Rodríguez (2015), la confiabilidad: “está relacionado con el grado porcentual de confianza mayor, como resultado de los datos obtenidos del trabajo de campo, a mayor confianza el error es menor” (p.181).

Para medir la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la objetividad de la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte del cuestionario. Utilizando las respuestas de una muestra piloto de 20 personas con iguales características al estudio.

Tabla 5

Coefficiente de Fiabilidad de la escala de medición

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cultura organizacional	0.972	15
Satisfacción laboral	0.972	15

Interpretación:

Aplicando el programa SPSS versión 24, los coeficientes de fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Cultura organizacional y de la variable satisfacción laboral resultó de 0,972. En consecuencia, se concluyó que el cuestionario de ambas variables es altamente confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos**Procesamiento de datos****Análisis descriptivos:**

En la presente tesis el análisis descriptivo se presentó mediante tablas de frecuencias y figuras de barras.

Análisis inferencial:

Para comprobar las hipótesis se utilizó el coeficiente Regresión logística ordinal, dado que se contó con datos de tipo ordinal.

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Estos análisis fueron realizados con apoyo del programa estadístico SPSS v24.

2.6 Aspectos Éticos

Se ha considerado para la presente investigación los principios éticos tanto en la teoría como en la metodología; la veracidad de los resultados, el respeto por la propiedad intelectual y las diferentes convicciones políticas, religiosas, jurídicas y morales, mencionados en la investigación.

Huamanchumo y Rodríguez (2015): Las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir deben estar orientados a identificar las causas de los problemas y dar una solución científica al problema a investigar. Ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales (p.199).

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Resultados respecto a la variable independiente Cultura organizacional.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable cultura organizacional

Cultura organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	23,1	23,1	23,1
	Promedio	45	69,2	69,2	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de la cultura organizacional

Interpretación:

Según la tabla 6 y la figura 1, el 23,10% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de cultura organizacional, mientras que el 69,20% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Dimensión 1:

Tabla 7

Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión identidad corporativa.

Identidad corporativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	23,1	23,1	23,1
	Promedio	45	69,2	69,2	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

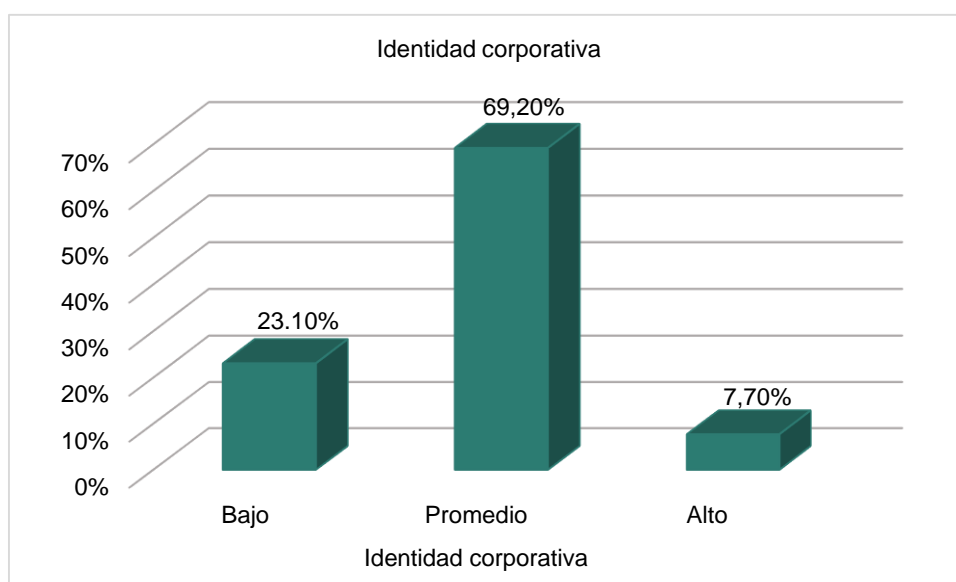


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de la identidad corporativa.

Interpretación:

Según la tabla 7 y la figura 2, el 23,10% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de identidad corporativa, mientras que el 69,20% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Dimensión 2:

Tabla 8

Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión factor humano.

Factor humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	23,1	23,1	23,1
	Promedio	45	69,2	69,2	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

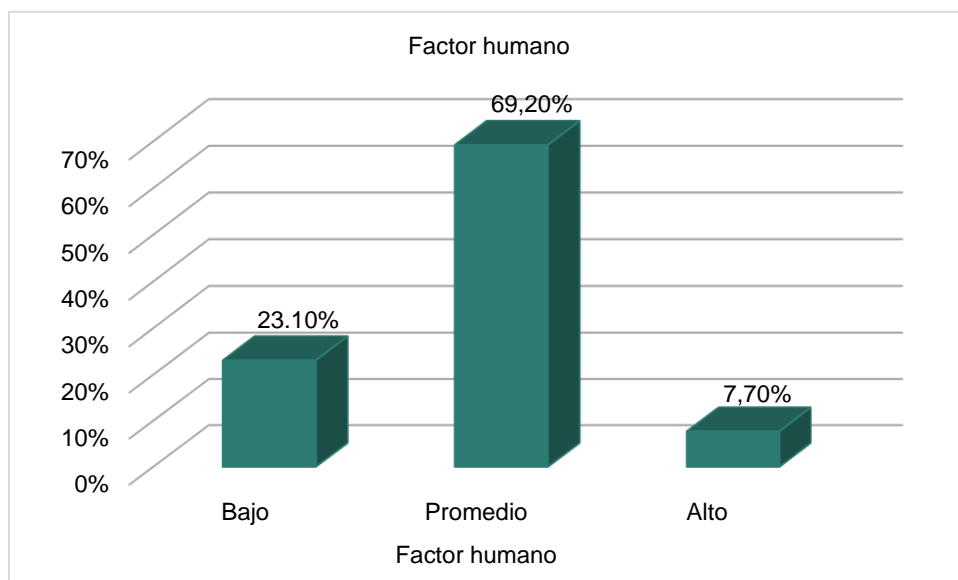


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles del factor humano.

Interpretación:

Según la tabla 8 y la figura 3, el 23,10% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de factor humano, mientras que el 69,20% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Dimensión 3:

Tabla 9

Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión comunicación.

Comunicación					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Promedio	60	92,3	92,3	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

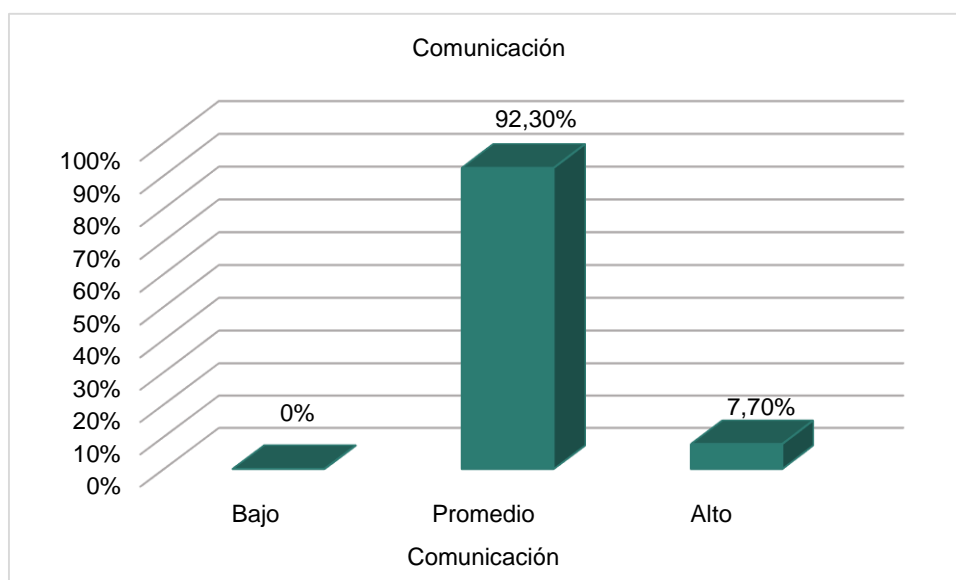


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de la comunicación.

Interpretación:

Según la tabla 9 y la figura 4, el 92,30% de los trabajadores encuestados indicaron un nivel promedio de comunicación y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Resultados respecto a la variable dependiente satisfacción laboral

Tabla 10

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable satisfacción laboral.

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	38,5	38,5	38,5
	Promedio	35	53,8	53,8	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

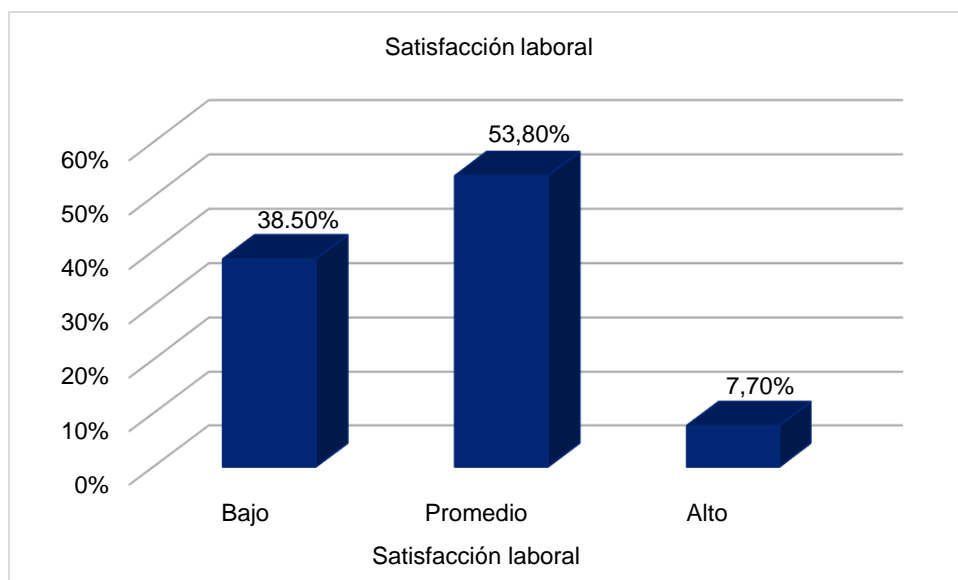


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la satisfacción laboral.

Interpretación:

Según la tabla 10 y la figura 5, el 38,50% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de satisfacción laboral, mientras que el 53,80% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Dimensión 1:

Tabla 11

Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión trabajo desafiante.

Trabajo desafiante					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	76,9	76,9	76,9
	Promedio	15	23,1	23,1	100,0
	Alto	00	0,0	0,0	0,0
	Total	65	100,0	100,0	

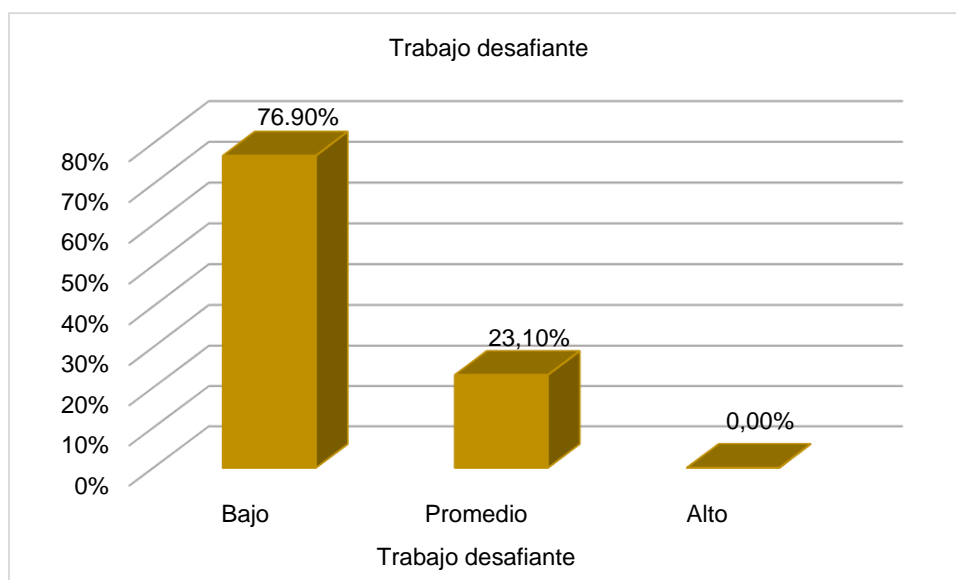


Figura 6. Distribución porcentual de los niveles del trabajo desafiante.

Interpretación:

Según la tabla 11 y la figura 6, el 76,90% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de trabajo desafiante, mientras que el 23,10% indicaron un nivel promedio.

Dimensión 2:

Tabla 12

Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión recompensas equitativas.

Recompensas equitativas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	76,9	76,9	76,9
	Promedio	10	15,4	15,4	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

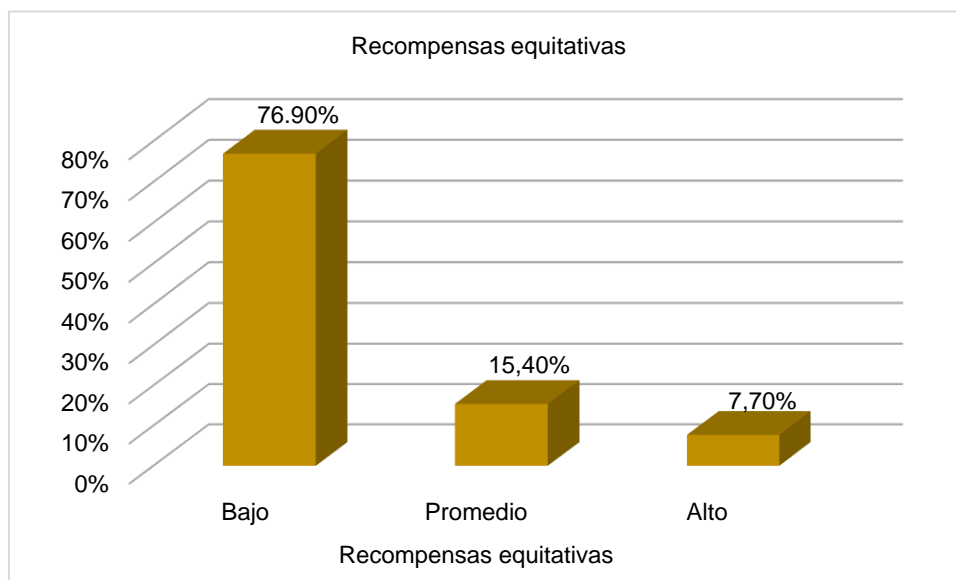


Figura 7. Distribución porcentual de los niveles de recompensas equitativas.

Interpretación:

Según la tabla 12 y la figura 7, el 76,90% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de recompensas equitativas, mientras que el 15,40% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Dimensión 3:

Tabla 13

Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión condiciones favorables.

Condiciones favorables					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Bajo	00	00,0	00,0	00,0	
Promedio	50	76,9	76,9	76,9	
Alto	15	23,1	23,1	100,0	
Válido Total	65	100,0	100,0		

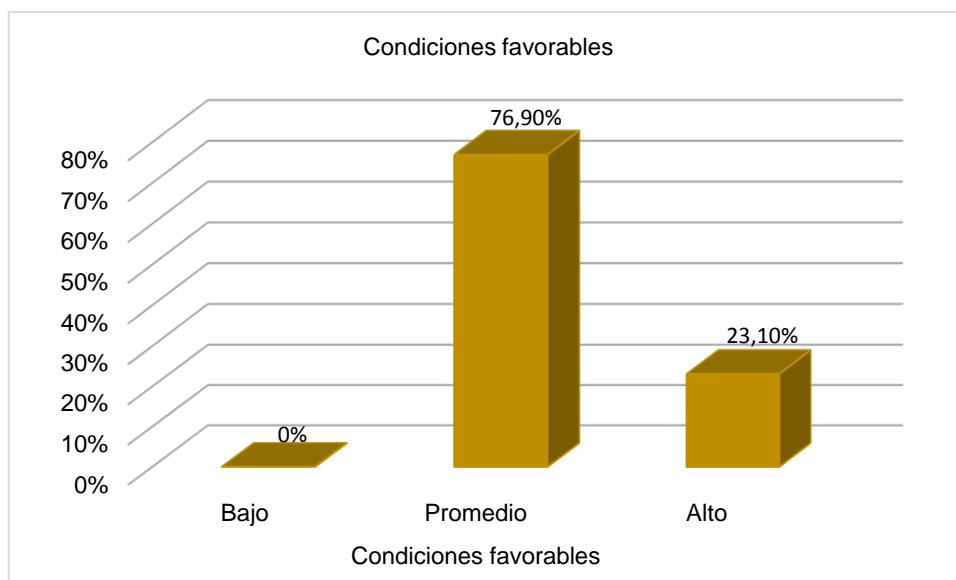


Figura 8. Distribución porcentual de los niveles de las condiciones favorables.

Interpretación:

Según la tabla 13 y la figura 8, el 76,90% de los trabajadores encuestados indicaron un nivel promedio de condiciones favorables, mientras que el 23,10% indicaron un nivel alto.

3.2. Resultados inferenciales

De la hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Ha: La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Prueba: regresión logística ordinal.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos. Hipótesis general.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	72,991			
Final	,000	72,991	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 14, muestran que el valor de significancia 0,000 que corresponde al valor del estadístico Chi cuadrado = 72,991 estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado. Hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,675
Nagelkerke	,809
McFadden	,625

Función de enlace: Logit.

La tabla 15, muestra los valores de Pseudo R-cuadrado, el R² de Nagelkerke indica que existe un 80,9% de variabilidad, la que es explicada por el modelo.

Conclusión: Dado que $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. Así mismo, el valor (Nagelkerke = 0,809) indicó que la variable predictora cultura organizacional influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

De la hipótesis específica 1

Ho: La identidad corporativa no influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Ha: La identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos. Hipótesis específico 1.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	72,991			
Final	,000	72,991	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 16, muestran que el valor de significancia 0,000 que corresponde al valor del estadístico Chi cuadrado = 72,991 estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado. Hipótesis específico 1.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,675
Nagelkerke	,809
McFadden	,625

Función de enlace: Logit.

La tabla 17, muestra los valores de Pseudo R-cuadrado, el R² de Nagelkerke indica que existe un 80,9% de variabilidad, la que es explicada por el modelo.

Conclusión: Dado que $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. Así mismo, el valor (Nagelkerke = 0,809) indicó que la dimensión predictora identidad corporativa influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

De la hipótesis específica 2

Ho: El factor humano no influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Ha: El factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Tabla 18

Información de ajuste de los modelos. Hipótesis específico 2.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	72,991			
Final	,000	72,991	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 18, muestran que el valor de significancia 0,000 que corresponde al valor del estadístico Chi cuadrado = 72,991 estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado. Hipótesis específico 2.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,675
Nagelkerke	,809
McFadden	,625

Función de enlace: Logit.

La tabla 19, muestra los valores de Pseudo R-cuadrado, el R² de Nagelkerke indica que existe un 80,9% de variabilidad, la que es explicada por el modelo.

Conclusión: Dado que $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que el factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. Así mismo, el valor (Nagelkerke = 0,809) indicó que la dimensión predictora factor humano influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

De la hipótesis específica 3

Ho: La comunicación no influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Ha: La comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Tabla 20

Información de ajuste de los modelos. Hipótesis específico 3.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	39,781			
Final	4,526	35,255	1	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 20, muestran que el valor de significancia 0,000 que corresponde al valor del estadístico Chi cuadrado = 35,255 estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado. Hipótesis específico 3.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,419
Nagelkerke	,502
McFadden	,302

Función de enlace: Logit.

La tabla 21, muestra los valores de Pseudo R-cuadrado, el R² de Nagelkerke indica que existe un 50,2% de variabilidad, la que es explicada por el modelo.

Conclusión: Dado que $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. Así mismo, el valor (Nagelkerke = 0,502) indicó que la dimensión predictora comunicación influye en un 50,2% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

IV. Discusión

Con relación a la Hipótesis General, se formuló si la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. De lo cual aplicando el Pseudo R cuadrado, se obtuvo un valor de Nagelkerke de 0,809, por lo que se demostró que la variable independiente influye en un 80,9% sobre la variable dependiente. Así mismo, corroborado por el valor de “p” obtenido (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1). Por lo tanto la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Estos resultados, según Luna y Pezo (2005), en su libro *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos: nos explica que la cultura organizacional es una variable importante e indispensable, denominada como la medula de la empresa, ya que está presente e interrelacionada directamente con el comportamiento empresarial y en todas las actividades y funciones que realicen los colaboradores, destacándola como una guía visionaria organizacional. Del mismo modo, Robbins (1996), en su libro *Comportamiento Organizacional*, define a la satisfacción laboral como aquella actitud que asume un colaborador respecto a sus funciones de trabajo, pues un colaborador de alto nivel de satisfacción en sus actividades laborales presenta comportamientos positivos y un mejor desempeño. De la misma manera, como lo señala Shein (2007), en su *Teoría Niveles de la cultura organizacional*, define a la cultura organizacional en tres niveles, siendo ello la representación de la realidad única de la organización por la cual se proyecta de forma interna a externa permitiendo desarrollar el crecimiento y mejoría de los colaboradores como factor de éxito en la productividad y eficiencia de las organizaciones.*

Así mismo, según Torres (2017) en su investigación “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en el centro de atención al ciudadano, Lima-2017*”, manifiesta que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal, siendo una relación muy alta con un valor de 0,98; así mismo de como la participación del personal permite un mejor desempeño organizacional.

Estos resultados se evidencian en los resultados descriptivos en la distribución de frecuencias de la variable independiente y dependiente, donde se obtuvo una tendencia promedia tanto para la cultura organizacional como para la satisfacción laboral. En la tabla 6 y figura 1, se presente los niveles de la variable cultura organizacional percibidos por el personal del departamento de Logística del Congreso de la República. Siendo el 23,10% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de cultura organizacional, mientras el 69,20% indicaron un nivel promedio y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Del mismo modo, en la tabla 10 y figura 5, se presenta los niveles de la variable satisfacción laboral, siendo el 38,50% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de satisfacción laboral, mientras el 53,80% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Con relación a la Hipótesis Específica 1, se formuló si la identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

De lo cual aplicando el Pseudo R cuadrado, se obtuvo un valor de Nagelkerke de 0,809, por lo que se demostró que la dimensión 1 de la variable independiente influye en un 80,9% sobre la variable dependiente. Así mismo, corroborado por el valor de "p" obtenido (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alterna (H_1). Por lo tanto la identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Estos resultados, según Rodal (2005), en su libro *Perspectiva de la Administración Internacional*, nos expresa que en el significado de identidad corporativa es fundamental que todos los miembros de una empresa se perciban a sí mismo y a otros colaboradores como parte de una organización, creando un sentimiento de pertenencia y afinidad hacia a un mismo objetivo. Del mismo modo, según Robbins (1996), menciona que los trabajadores prefieren puestos laborales que les brinden oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades bajo condiciones que les permitan la retroalimentación en sus actividades laborales, siendo de ello un trabajo desafiante, que permita experiencias de logro y

satisfacción. De la misma manera, como lo señala Locke, en su Teoría de la Fijación de Metas, si existe un ambiente laboral bajo metas concretas en función a objetivos establecidos, el desempeño laboral será mayor, pues cuando se participa en la fijación de metas, los colaboradores aprecian que sus esfuerzos son importantes, valorados y recompensados.

Así mismo, según Marchetta (2013) en su investigación “La influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Modernización del Gobierno Local: El caso de la Municipalidad de Tigre”, manifiesta que la cultura organizacional preexiste, sin embargo se resisten a la implementación de políticas organizacionales. Por lo que es necesario incrementar la efectividad, equidad y el accountability con respecto a la gestión de sus actividades en cada uno de sus servicios públicos. Ante ello, es importante el estudio del perfil cultural de una organización, ya que mediante un análisis y un estudio interno, es probable alcanzar mejorías en las empresas, de tal manera de lograr nuevas propuestas de políticas, de estrategias y líneas de acción con el fin de fortalecer la gestión empresarial y del talento humano bajo su satisfacción laboral

Estos resultados se evidencian en los resultados descriptivos en la distribución de frecuencias de la dimensión 1 de la variable independiente y la dimensión 1 de la variable dependiente, donde se obtuvo una tendencia promedia para la identidad corporativa y una tendencia baja para la satisfacción laboral. En la tabla 6 y figura 2, se presenta los niveles de la dimensión identidad corporativa percibidos por el personal del departamento de Logística del Congreso de la República. Siendo el 23,10% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de identidad corporativa, mientras el 69,20% indicaron un nivel promedio y el 7,70% indicaron un nivel alto. Del mismo modo, en la tabla 11 y figura 6, se presenta los niveles de la dimensión trabajo desafiante, siendo el 76,90% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de trabajo desafiante, mientras el 23,10% indicaron un nivel promedio y un 0% de nivel alto.

Con relación a la Hipótesis Específica 2, se formuló si el factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

De lo cual aplicando el Pseudo R cuadrado, se obtuvo un valor de Nagelkerke de 0,809, por lo que se demostró que la dimensión 2 de la variable independiente influye en un 80,9% sobre la variable dependiente. Así mismo, corroborado por el valor de “p” obtenido (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la Hipótesis Alterna (H1). Por lo tanto el factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Estos resultados, según Sanchis y Ribeiro (1999), el factor humano, es aquel factor más importante de la organización referente a las emociones y actitudes de los trabajadores. Pues, es el aspecto esencial para toda organización, ya que es la herramienta estratégica que se necesita para expresar ideas, asumir responsabilidades y retos empresariales; así mismo, es aquel factor que permite que la empresa se mantenga, mejore y evolucione en el mercado empresarial. Del mismo modo, Robbins (1996), menciona que las recompensas equitativas, va mucho más allá de lo económico, pues son aquellas percepciones de equidad, y de manera similar, donde los trabajadores buscan políticas y prácticas de ascensos justas, siendo ello un aspecto clave de oportunidades de crecimiento personal, profesional y laboral, contribuyendo a la posibilidad de experimentar satisfacción en sus funciones laborales.

Así mismo, según Velázquez (2015) en su investigación “Cultura Organizacional en la Administración Pública: El caso MAGyP”, manifiesta que los trabajadores prefieren pertenecer a una cultura donde tengan como estímulo, incentivos que se vinculen con los objetivos trazados, así mismo se priorice al trabajador como factor esencial de la organización teniendo como resultado, el reconocimiento en función a su desempeño destacado.

Estos resultados se evidencian en los resultados descriptivos en la distribución de frecuencias de la dimensión 2 de la variable independiente y la dimensión 2 de la variable dependiente, donde se obtuvo una tendencia promedia para el factor

humano y una tendencia baja para las recompensas equitativas. En la tabla 8 y figura 3, se presenta los niveles de la dimensión factor humano percibidos por el personal del departamento de Logística del Congreso de la República. Siendo el 23,10% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de factor humano, mientras el 69,20% indicaron un nivel promedio y el 7,70% indicaron un nivel alto. Del mismo modo, en la tabla 12 y figura 7, se presenta los niveles de la dimensión recompensas equitativas, siendo el 76,90% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de trabajo desafiante, mientras el 15,40% indicaron un nivel promedio y un 7,70% de nivel alto.

Con relación a la Hipótesis Específica 3, se formuló si la comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

De lo cual aplicando el Pseudo R cuadrado, se obtuvo un valor de Nagelkerke de 0,502, por lo que se demostró que la dimensión 3 de la variable independiente influye en un 50,2% sobre la variable dependiente. Así mismo, corroborado por el valor de "p" obtenido (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H₁). Por lo tanto la comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Estos resultados, según Martínez y Velasco (2013), refieren que la comunicación es el proceso de transmisión de información bajo un mensaje dado, con la intención de corregir, mejorar o cambiar el comportamiento organizacional. Por lo que, las empresas utilizan a la comunicación como medio de transmisión de valores, principios y objetivos, transmitiendo un conocimiento o percepción de acuerdo a los objetivos organizacionales. Del mismo modo, según Robbins (1996), menciona que los empleados prefieren un buen ambiente de trabajo, con equipos adecuados, que les permita ejecutar sus funciones de la mejor manera bajo las mejores condiciones y un buen clima laboral, que les permita contribuir con un buen desempeño y satisfacción laboral.

Así mismo, Valencia (2014) en su investigación “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American”, menciona que la carencia de respeto, de comunicación y relación entre sus compañeros, contribuyen a un déficit en la calidad de su ambiente, donde a través de la evaluación de las condiciones de trabajo se pudo determinar que existe un bajo nivel de satisfacción y desempeño por parte de los trabajadores, ya que el índice de porcentaje es menor al 50%. Del mismo modo, Alfaro (2013) en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, comprobó en cada municipalidad el nivel de satisfacción laboral cambiaba en función a las condiciones laborales, donde al comparar con las tres municipalidades se demostró que el personal carece de una adecuada condición laboral, seguido de una insatisfacción laboral, a diferencia de los funcionarios quienes obtuvieron un mejor incremento debido a que gozan de mayores oportunidades y condiciones laborales, por lo que la percepción de su satisfacción dentro de la organización es muy diferente al de los empleados. Por lo que una adecuada condición laboral, permitirá al equipo trabajar correctamente y mejorará su bienestar y su rendimiento dentro de la empresa.

Estos resultados se evidencian en los resultados descriptivos en la distribución de frecuencias de la dimensión 3 de la variable independiente y la dimensión 3 de la variable dependiente, donde se obtuvo una tendencia promedio tanto para la comunicación como para las condiciones favorables. En la tabla 9 y figura 4, se presenta los niveles de la dimensión comunicación percibidos por el personal del departamento de Logística del Congreso de la República. Siendo un 0% de bajo nivel de comunicación, mientras un 92,30% de los trabajadores encuestados indicaron un nivel promedio y el 7,70% indicaron un nivel alto. Del mismo modo, en la tabla 13 y figura 8, se presenta los niveles de la dimensión condiciones favorables, siendo un 0% de bajo nivel de condiciones laborales, mientras el 15,40% de los trabajadores encuestados indicaron un nivel promedio y un 7,70% de nivel alto.

V. Conclusión

- Primera:** Según el valor R^2 de Nagelkerke de 0,809; se ha determinado que la variable cultura organizacional influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.
- Segunda:** Según el valor R^2 de Nagelkerke de 0,809; se ha determinado que la identidad corporativa influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.
- Tercera:** Según el valor R^2 de Nagelkerke de 0,809; se ha determinado que el factor humano influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.
- Cuarta:** Según el valor R^2 de Nagelkerke de 0,502; se ha determinado que la comunicación influye en un 50,2% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda que se consolide la cultura organizacional del Dpto. Logística del Congreso de la República, mediante la implementación y difusión de políticas, valores, que permitan al personal participar en mayor medida en el desarrollo empresarial. Las cuales deberán ser evaluadas periódicamente, si estos son los adecuados y si en realidad se están promoviendo, con el fin de controlar la manera en que la cultura se está desarrollando.
- Segunda:** Se recomienda que el Dpto. Logística del Congreso de la República, elabore un manual de identidad corporativa; este proceso ayudará a definir el compromiso de los trabajadores, y además, aclarará las funciones y responsabilidades de cada uno. En este punto, el papel de los líderes, los jefes de áreas, es fundamental pues son ellos el ejemplo de los demás miembros de la empresa. A través de ellos se puede promover y reforzar la cultura de la empresa pues esto ayudará a definir la conducta que se espera encontrar en los trabajadores.
- Tercera:** Se recomienda que el Dpto. Logística del Congreso de la República fortalezca la gestión de recursos humanos, mediante la ejecución de un plan de capacitación y reconocimiento laboral, con la finalidad de mejorar la formación permanente del personal y así mismo la mejora del servicio administrativo.
- Cuarta:** Se recomienda que el Dpto. Logística del Congreso de la República implemente procesos y mecanismos de comunicación al interior de la organización, desde los jefes hacia los colaboradores y entre áreas, mecanismos que permitan transmitir adecuadamente las actividades laborales bajo un buen desempeño laboral y óptimo servicio.

VII. Referencias

- Alfaro, R. (2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de Maestría) Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Galaz, J. (2010). *La Satisfacción de los académicos en una universidad estatal pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: ANUIES.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. España: UOC.
- García, D. *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: Comportamiento, Estructura Y Procesos*. (12 ed.). México, D.F: Mcgraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. Perú: Editorial Summit.
- Keith, D. y Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10 ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Luna, R. y Pezo, P. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Colombia: Convenio Andrés Bello.
- Marchetta, S. (2013). *La influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Modernización del Gobierno Local: El caso de la Municipalidad de Tigre* (Tesis de Maestría) Argentina: Universidad de San Andrés.

- Medina, M. (2010). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España: Editorial Universidad de Murcia.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: su origen, consolidación y desarrollo*. España: Cristina Seco.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. (Séptima ed.). México: PRENTICE HALL.
- Rodal, J. (2005). *Perspectiva de la Administración Internacional*. México: THOMSON.
- Sanchis, J. y Ribeiro, D. (1999). *Creación y dirección de PYMES*. Madrid: Díaz de Santos.
- Slocum, J. y Hellriegel, D.(2009). *Comportamiento Organizacional*. (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Torres, P. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017* (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Martinez K. y Velasco, A. (2013). *Comunicacion Organizacional Practica Manual Gerencial*. (2ª ed.). México:TRILLAS.
- Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American* (Tesis de Maestría) Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valencia, H. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración* (Tesis de Maestría) Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Perú: Macro.
- Velázquez, M. (2015). *Cultura organizacional en la administración pública: el caso MAGyP* (Tesis de Maestría) Argentina: Universidad de Buenos Aires.

Zapata, A. (2012). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. (2ª ed.).
Colombia: G.P.

Anexos

Anexo 1. Artículo



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Br. Yosselyn Rafaella Flores Sanchez

yosselyn2005@hotmail.com

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la Cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo- explicativo. Se aplicó una población censal de 68 trabajadores de las áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República. Los datos fueron recolectados utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual fue validado mediante el juicio de expertos. La confiabilidad fue determinada haciendo uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, resultando 0,972 en el cuestionario de cultura organizacional y satisfacción laboral. Los resultados hacen concluir que la cultura organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral, pues se obtuvo un valor de significancia = 0,000 ($p < 0,05$) entre las variables; así también se obtuvo el valor de (Nagelkerke = 0,809); por lo que se determinó que la variable cultura organizacional influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral, identidad corporativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of the Organizational Culture on the job satisfaction of the Congress of the Republic in the Cercado de Lima, 2018. The research was of a basic type, a non-experimental transversal design and a descriptive-explanatory level. A census population of 68 workers from the administrative areas of the Logistics Department of the Congress of the Republic was applied. The data was collected using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which was validated by the experts' judgment. The reliability of the use of Cronbach's Alpha Coefficient, resulting in 0.972 in the questionnaire of organizational culture and job satisfaction. The results indicate that the organizational culture positively influences job

satisfaction, since a value of significance = 0,000 ($p < 0.05$) was obtained among the variables; This also obtained the value of (Nagelkerke = 0.809); Therefore, it is determined that the variable organizational culture influences 80.9% of the level of job satisfaction of the Congress of the Republic in the Cercado de Lima, 2018.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, corporate identity.

Introducción

Actualmente, producto del fenómeno de la globalización, las organizaciones han tenido que adaptarse a los cambios imprevisibles que se da en su entorno, por lo que necesitan sobrevivir y mantenerse a la vanguardia del mercado empresarial, que con el paso de los años se ha ido volviendo más competitivo, pues para ello es necesario mantener estrategias y técnicas empresariales que generen un crecimiento de gestión, de rentabilidad e impacto en la satisfacción laboral de las empresas. Así mismo, es una característica común que muchas empresas públicas y privadas, consideren como un incentivo organizacional ofrecer sueldos atractivos que estimulen una política de retención laboral. Sin embargo esto no es suficiente ya que estas medidas no conllevan al éxito, pues el desarrollo de una empresa parte de la cultura organizacional que conlleve una identidad corporativa, integración y compromiso con sus trabajadores, tal como lo explica Luna Pezo, en su libro *La cultura organizacional una herramienta de gestión*.

Según Luna y Pezo (2005) “La cultura es la forma tradicional o acostumbrada de pensar o realizar las cosas, interrelacionando comportamiento, conductas e información entre los miembros de una organización” (p.54). Por otro lado, Robbins (1996), define a la satisfacción laboral, como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo” (p. 192).

La importancia del estudio, predomina en que la cultura organizacional es un factor importante en el comportamiento de los trabajadores dentro de las organizaciones, pues en medida en que se aplique una cultura organizacional hacia los colaboradores del área de Logística en el Congreso de la República, de manera íntegra, sólida e identitaria, logrará que los trabajadores mejoren su desempeño laboral, comprometiéndolos con la organización, en función a los valores y principios éticos, que ayuden a consolidar el éxito empresarial. Del mismo modo cabe resaltar que una empresa con una cultura sólida, ayuda a fortalecer el rol que desempeña cada uno de los trabajadores, monitoreando, midiendo, y adecuando cada uno de los procesos en su desempeño.

Actualmente, la cultura organizacional existente y requerida en las empresas públicas mayormente no es congruente, ya que en algunas organizaciones no valoran ni reconocen el factor humano como tal, pues consideran como éxito organizacional el ofrecer sueldos atractivos y significantes, dejando de lado aspectos esenciales como el reconocimiento, compromiso y satisfacción laboral. De tal manera, las organizaciones del Estado independientemente de su actividad enfrentan conflictos organizacionales y el área de Logística del Congreso de la República no es ajeno a ello, ya que se observa inconvenientes en su gestión administrativa; siendo ello, la

demora de procesos de documentos internos bajo una administración burocrática; problemas de comunicación entre áreas, ausencia de políticas de inducción y formación de personal, falta de reconocimiento de roles, ausencia de programas de capacitación y oportunidades laborales, lo que conlleva en contra de la calidad del servicio administrativo así como en el clima laboral de la organización, haciendo de ello un retroceso por mantener la mejora continua de todos los procesos administrativos, así como originando en cada colaborador la ausencia de una identidad organizacional, un déficit en su desempeño e insatisfacción laboral. En tal sentido, la organización carece de una filosofía adecuada de cultura organizacional.

Antecedentes del Problema

Velázquez (2015) *“Cultura Organizacional en la Administración Pública: El caso MAGyP”*. La presente investigación tuvo como objetivo indagar y describir la cultura organizacional existente, en función a sus prácticas culturales entre el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. Así mismo, explorar adecuadamente el grado de similitud entre la cultura tanto como de las organizaciones, así como en cada uno de sus trabajadores de MAGyP. La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue básica, de nivel de descriptivo explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de actitudes Likert. La población estuvo conformada por cada uno de los miembros componentes del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación en el 2011, siendo una muestra de 55 personas. Mediante la investigación se concluyó que el grado de congruencia entre la cultura organizacional existente y la cultura organizacional requerida del MAGyP, estaba ubicado en el rango bajo-medio. Así mismo, se ha observado que los trabajadores prefieren pertenecer a una cultura donde tengan como estímulo, incentivos que se vinculen con los objetivos trazados, así como se priorice al trabajador como factor esencial de la organización, teniendo como resultado, el reconocimiento en función a su desempeño destacado, reduciendo la distinción que se da en función a los niveles jerárquicos que incrementen el deterioro de la comunicación y la participación de todos los trabajadores.

Revisión de la literatura

Según Luna y Pezo (2005) en su libro titulado *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*:

La cultura organizacional es una variable importante que se interrelaciona a través del comportamiento organizacional, identidad corporativa, el factor humano y la comunicación, convirtiéndose en la médula de cada organización, convirtiéndola en la esencia que distingue una organización en base a las creencias, actitudes, costumbre, hábitos y valores de los miembros de la organización. [...]. La cultura organizacional determina las funciones de la empresa en función a la acción de los miembros, donde esto se ve reflejado en las estrategias, estructuras y sistemas, estableciendo un único modelo de aprendizaje (pp.54-55).

En el libro Comportamiento Organizacional, según el autor Robbins (1996), define a la satisfacción laboral:

Como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Un colaborador con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su función laboral tiene actitudes negativas hacia él. Así mismo, menciona un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo, como factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral (p.192).

Problema

Problema general: ¿Cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?

Objetivo

Objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Método

El estudio desarrollo un enfoque cuantitativo. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). El tipo de esta investigación según su finalidad es básica, pues se fundamenta en la indagación y rigor científico para cada una de las variables en estudio, es decir bajo conocimientos, llamado teorías y en principios científicos irrefutables que dan sustento a las variables, sin fin práctico. El método de investigación empleado es el método hipotético deductivo, aquel método que partiendo de unas premisas teóricas dadas, se llega a unas conclusiones determinadas a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipula las variables de estudio y será realizado en un solo momento de la investigación. La presente investigación es de nivel descriptivo- explicativo; descriptivo porque describirán las variables del objeto de estudio y explicativo, porque el propósito de la investigación es medir la causa efecto de la variables, cultura organizacional en la satisfacción laboral.

Resultados

Resultados descriptivos

Resultados respecto a la variable independiente Cultura organizacional.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable cultura organizacional

		Cultura organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	23,1	23,1	23,1
	Promedio	45	69,2	69,2	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

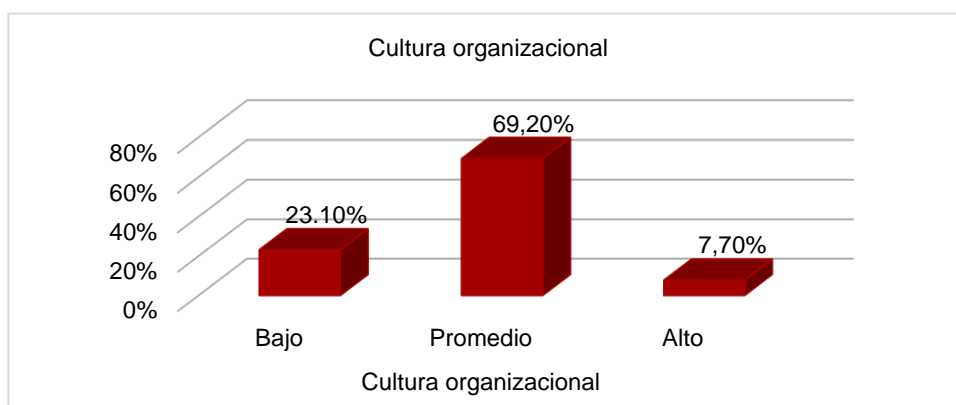


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de la cultura organizacional

Interpretación:

Según la tabla 6 y la figura 1, el 23,10% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de cultura organizacional, mientras que el 69,20% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Resultados respecto a la variable dependiente Satisfacción laboral

Tabla 10

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	38,5	38,5	38,5
	Promedio	35	53,8	53,8	92,3
	Alto	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

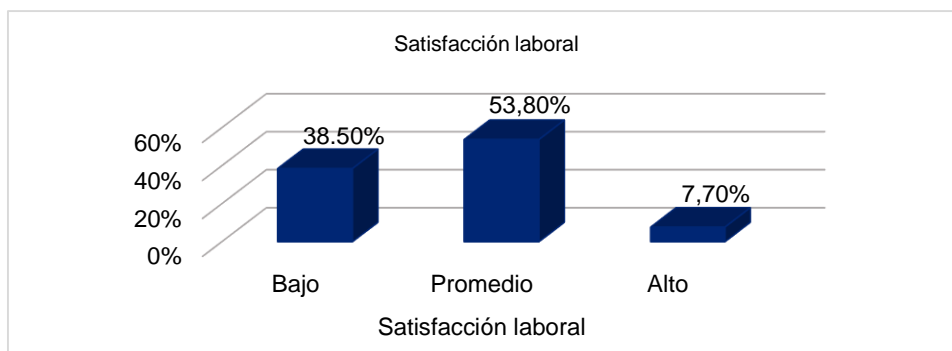


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la Satisfacción laboral.

Interpretación:

Según la tabla 10 y la figura 5, el 38,50% de los trabajadores encuestados indicaron un bajo nivel de satisfacción laboral, mientras que el 53,80% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Resultados inferenciales

De la hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Ha: La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Prueba: regresión logística ordinal.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos. Hipótesis general.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	72,991			
Final	,000	72,991	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 14, muestran que el valor de significancia 0,000 que corresponde al valor del estadístico Chi cuadrado = 72,991 estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado. Hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,675
Nagelkerke	,809
McFadden	,625

Función de enlace: Logit.

La tabla 15, muestra los valores de Pseudo R-cuadrado, el R² de Nagelkerke indica que existe un 80,9% de variabilidad, la que es explicada por el modelo.

Conclusión: Dado que $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. Así mismo, el valor (Nagelkerke = 0,809) indicó que la variable predictora cultura organizacional influye en un 80,9% sobre el nivel de satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Discusión

Con relación a la Hipótesis General, se formuló si la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018. De lo cual aplicando el Pseudo R cuadrado, se obtuvo un valor de Nagelkerke de 0,809, por lo que se demostró que la variable independiente influye en un 80,9% sobre la variable dependiente. Así mismo, corroborado por el valor de "p" obtenido (sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia de 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H₁). Por lo tanto la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Estos resultados, según Luna y Pezo (2005), en su libro *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos: nos explica que la cultura organizacional es una variable importante e indispensable, denominada como la medula de la empresa, ya que está presente e interrelacionada directamente con el comportamiento empresarial y en todas las actividades y funciones que realicen los colaboradores, destacándola como una guía visionaria organizacional. Del mismo modo, Robbins (1996), en su libro *Comportamiento Organizacional*, define a la satisfacción laboral como aquella actitud que asume un colaborador respecto a sus funciones de trabajo, pues un colaborador de alto nivel de satisfacción en sus actividades laborales presenta comportamientos positivos y un mejor desempeño. Así mismo, según Torres (2017) en su investigación "Cultura organizacional y satisfacción laboral en el centro de atención al ciudadano, Lima-2017", manifiesta que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral del personal, siendo una relación muy alta con un valor de 0,98; así mismo de como la participación del personal permite un mejor desempeño organizacional.*

Estos resultados se evidencian en los resultados descriptivos en la distribución de frecuencias de la variable independiente y dependiente, donde se obtuvo una tendencia promedia tanto para la cultura organizacional como para la satisfacción laboral. En la tabla 6 y figura 1, se presente los niveles de la variable cultura organizacional percibidos por el personal del departamento de Logística del Congreso de la República. Siendo el 23,10% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de cultura organizacional, mientras el 69,20% indicaron un nivel promedio y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Del mismo modo, en la tabla 10 y figura 5, se presenta los niveles de la variable satisfacción laboral, siendo el 38,50% de los trabajadores encuestados que indicaron un bajo nivel de satisfacción laboral, mientras el 53,80% indicaron un nivel promedio, y el 7,70% indicaron un nivel alto.

Referencias

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Luna, R. y Pezo, P. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Colombia: Convenio Andrés Bello.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. (Séptima ed.). México: PRENTICE HALL.
- Torres, P. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017* (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Velázquez, M. (2015). *Cultura organizacional en la administración pública: el caso MAGyP* (Tesis de Maestría) Argentina: Universidad de Buenos Aires.

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.								
AUTORA: Yosselyn Rafaella Flores Sanchez.								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1:</p> <p>¿Cómo la identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?</p> <p>Problema específico 2:</p> <p>¿De qué manera el factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?</p> <p>Problema específico 3:</p> <p>¿Cómo la comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1:</p> <p>Determinar la influencia de la identidad corporativa en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2:</p> <p>Determinar la influencia del factor humano en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Objetivo específico 3:</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1:</p> <p>La identidad corporativa influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2:</p> <p>El factor humano influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3:</p> <p>La comunicación influye en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p>	Variable Independiente: Cultura organizacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			Identidad corporativa	- Misión - Visión	1 – 5	Alto [19 – 25] Promedio [12 – 18] Bajo [5 – 11]		
			Factor humano	- Valores - Motivación	6 – 10			
			Comunicación	- Grado de comunicación - Comunicación asertiva	11 – 15			
			Variable Dependiente: Satisfacción laboral		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Trabajo desafiante	- Oportunidad laboral - Capacitaciones	1 – 5	Alto [19 – 25] Promedio [12 – 18] Bajo [5 – 11]		
			Recompensas equitativas	- Ascensos laborales - Reconocimiento laboral	6 – 10			
			Condiciones favorables	- Clima laboral - Uso de la tecnología	11 – 15			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>Descriptivo - explicativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - Transversal</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p>Población Censal:</p> <p>La población objeto de la investigación está constituida por 65 trabajadores de las áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Cultura organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Flores Sanchez Yosselyn Rafafella. Año: 2018 Ámbito de Aplicación: Áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República. Forma de Administración: Individual.</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Flores Sanchez Yosselyn Rafafella. Año: 2018 Ámbito de Aplicación: Áreas administrativas del Dpto. Logística del Congreso de la República. Forma de Administración: Individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizó un análisis descriptivo, mediante tablas de frecuencias y figuras de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para comprobar las hipótesis se utilizó el coeficiente Regresión logística ordinal. Se utilizó el software estadístico SPSS. V.24</p>

Nota: La fuente se obtuvo de las teorías desarrolladas del tema.

Anexo 3. Instrumentos de medición

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral. Por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N	Nunca
CN	Casi Nunca
AV	A Veces
CS	Casi Siempre
S	Siempre

Variable independiente : CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN 1: Identidad Corporativa		N	CN	AV	CS	S
01	¿Considera usted que se identifica con la misión del Congreso de la República?					
02	¿Se promueve los objetivos generales del Congreso de la República?					
03	¿Considera usted que se identifica con la visión del Congreso de la República?					
04	¿El Congreso de la República fomenta el compromiso laboral con el logro de la meta organizacional que se quiere alcanzar?					
05	¿Se promueve políticas de comportamiento/ código de ética en el Congreso de la República?					
DIMENSIÓN 2: Factor Humano		N	CN	AV	CS	S
06	¿Cree usted que se practican los valores del Congreso de la República?					
07	¿Cree usted que los valores del Congreso de la República influyen en usted?					
08	¿Recibe incentivos por su buen desempeño laboral?					
09	¿Mantiene buenas relaciones laborales con su jefe de área?					
10	¿Las relaciones con sus demás compañeros lo motivan a tener un mejor desempeño laboral?					
DIMENSIÓN 3: Comunicación		N	CN	AV	CS	S
11	¿Existe problemas de comunicación entre las áreas administrativas?					
12	¿Considera usted que la comunicación con su jefe superior influye en sus labores?					
13	¿Existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área de trabajo?					
14	¿Las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa entre las áreas?					
15	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de su área (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?					

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral. Por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N	Nunca
CN	Casi Nunca
AV	A Veces
CS	Casi Siempre
S	Siempre

Variable dependiente : SATISFACCIÓN LABORAL

Variable dependiente : SATISFACCIÓN LABORAL						
	DIMENSIÓN 1: Trabajo desafiante	N	CN	AV	CS	S
01	¿El Congreso de la República ofrece oportunidades laborales que les permita aprender y crecer profesionalmente?					
02	¿El Congreso de la República facilita nuevas oportunidades laborales para el logro de mejores resultados a partir de un reto en su área de trabajo?					
03	¿El Congreso de la República brinda líneas de carrera que le permita crecer profesionalmente?					
04	¿En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación?					
05	¿Considera que las capacitaciones influyen y benefician su desempeño laboral?					
	DIMENSIÓN 2: Recompensas equitativas	N	CN	AV	CS	S
06	¿En el Congreso de la República se tiene por igual las oportunidades de ascenso?					
07	¿Los ascensos laborales son frecuentes?					
08	¿Priorizan el reconocimiento laboral en su área laboral?					
09	¿Ha recibido reconocimientos o elogios de su jefe por realizar un buen trabajo en el último año?		1 a 3 veces	3 a 6 veces	Más de 6 veces	
10	¿Es justo el reconocimiento de su jefe respecto a su desempeño laboral?					
	DIMENSIÓN 3: Condiciones favorables	N	CN	AV	CS	S
11	¿Las condiciones físicas del trabajo, como la oficina, ventilación y el equipo necesario, son adecuadas y óptimas para emplear sus actividades laborales?					
12	¿Realiza sus actividades / funciones en un buen clima laboral?					
13	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?					
14	¿El Congreso de la República mantiene un sistema informático eficaz?					
15	¿Los problemas de sistema informático en su área son frecuentes?					

Anexo 4. Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Identidad Corporativa								
1	¿Considera usted que se identifica con la misión del Congreso de la República?	/		/		/		
2	¿Se promueve los objetivos generales del Congreso de la República?	/		/		/		
3	¿Considera usted que se identifica con la visión del Congreso de la República?	/		/		/		
4	¿El Congreso de la República fomenta el compromiso laboral con el logro de la meta organizacional que se quiere alcanzar?	/		/		/		
5	¿Se promueve políticas de comportamiento/ código de ética en el Congreso de la Republica?	/						
Dimensión 2. Factor Humano.								
6	¿Cree usted que se practican los valores del Congreso de la República?	/		/		/		
7	¿Cree usted que los valores del Congreso de la República influyen en usted?	/		/		/		
8	¿Recibe incentivos por su buen desempeño laboral?	/		/		/		
9	¿Mantiene buenas relaciones laborales con su jefe de área?	/		/		/		
10	¿Las relaciones con sus demás compañeros lo motivan a tener un mejor desempeño laboral?	/		/		/		
Dimensión 3. Comunicación.								
11	¿Existe problemas de comunicación entre las áreas administrativas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que la comunicación con su jefe superior influye en sus labores?	/		/		/		
13	¿Existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área de trabajo?	/		/		/		
14	¿Las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa entre las áreas?	/		/		/		
15	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de su área (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554

13 de 06 del 2018

Especialidad del evaluador: Metodologa

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Trabajo desafiante.		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El Congreso de la República ofrece oportunidades laborales que les permita aprender y crecer profesionalmente?	/		/		/		
2	¿El Congreso de la República facilita nuevas oportunidades laborales para el logro de mejores resultados a partir de un reto en su área de trabajo?	/		/		/		
3	¿El Congreso de la República brinda líneas de carrera que le permita crecer profesionalmente?	/		/		/		
4	¿En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación?	/		/		/		
5	¿Considera que las capacitaciones influyen y benefician su desempeño laboral?	/		/		/		
Dimensión 2. Recompensas equitativas.		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En el Congreso de la República se tiene por igual las oportunidades de ascenso?	/		/		/		
7	¿Los ascensos laborales son frecuentes?	/		/		/		
8	¿Priorizan el reconocimiento laboral en su área laboral?	/		/		/		
9	¿Ha recibido reconocimientos o elogios de su jefe por realizar un buen trabajo en el último año?	/		/		/		
10	¿Es justo el reconocimiento de su jefe respecto a su desempeño laboral?	/		/		/		
Dimensión 3. Condiciones favorables.		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Las condiciones físicas del trabajo, como la oficina, ventilación y el equipo necesario, son adecuadas y óptimas para emplear sus actividades laborales?	/		/		/		
12	¿Realiza sus actividades / funciones en un buen clima laboral?	/		/		/		
13	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?	/		/		/		
14	¿El Congreso de la República mantiene un sistema informático eficaz?	/		/		/		
15	¿Los problemas de sistema informático en su área son frecuentes?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez evaluador: Hénder Ilizalde Gloria Susana DNI: 07059554

13 de 06 del 2018

Especialidad del evaluador: Docente de Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Identidad Corporativa							
1	¿Considera usted que se identifica con la misión del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
2	¿Se promueve los objetivos generales del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que se identifica con la visión del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
4	¿El Congreso de la República fomenta el compromiso laboral con el logro de la meta organizacional que se quiere alcanzar?	✓		✓		✓		
5	¿Se promueve políticas de comportamiento/ código de ética en el Congreso de la Republica?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Factor Humano.							
6	¿Cree usted que se practican los valores del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que los valores del Congreso de la República influyen en usted?	✓		✓		✓		
8	¿Recibe incentivos por su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Mantiene buenas relaciones laborales con su jefe de área?	✓		✓		✓		
10	¿Las relaciones con sus demás compañeros lo motivan a tener un mejor desempeño laboral?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3. Comunicación.							
11	¿Existe problemas de comunicación entre las áreas administrativas?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que la comunicación con su jefe superior influye en sus labores?	✓		✓		✓		
13	¿Existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa entre las áreas?	✓		✓		✓		
15	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de su área (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: GARRO ABURTO KUZMILADNI: 09469026

..11..... de 06 del 2018

Especialidad del evaluador: Docente Asesor

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Trabajo desafiante.								
1	¿El Congreso de la República ofrece oportunidades laborales que les permita aprender y crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
2	¿El Congreso de la República facilita nuevas oportunidades laborales para el logro de mejores resultados a partir de un reto en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿El Congreso de la República brinda líneas de carrera que le permita crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
4	¿En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que las capacitaciones influyen y benefician su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
Dimensión 2. Recompensas equitativas.								
6	¿En el Congreso de la República se tiene por igual las oportunidades de ascenso?	✓		✓		✓		
7	¿Los ascensos laborales son frecuentes?	✓		✓		✓		
8	¿Priorizan el reconocimiento laboral en su área laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Ha recibido reconocimientos o elogios de su jefe por realizar un buen trabajo en el último año?	✓		✓		✓		
10	¿Es justo el reconocimiento de su jefe respecto a su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Condiciones favorables.								
11	¿Las condiciones físicas del trabajo, como la oficina, ventilación y el equipo necesario, son adecuadas y óptimas para emplear sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
12	¿Realiza sus actividades / funciones en un buen clima laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿El Congreso de la República mantiene un sistema informático eficaz?	✓		✓		✓		
15	¿Los problemas de sistema informático en su área son frecuentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: GARRO ABURTO LUZMILADNI: 09469026

...11... de 06 del 2018

Especialidad del evaluador: Docente Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Identidad Corporativa								
1	¿Considera usted que se identifica con la misión del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
2	¿Se promueve los objetivos generales del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que se identifica con la visión del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
4	¿El Congreso de la República fomenta el compromiso laboral con el logro de la meta organizacional que se quiere alcanzar?	✓		✓		✓		
5	¿Se promueve políticas de comportamiento/ código de ética en el Congreso de la Republica?	✓		✓				
Dimensión 2. Factor Humano.								
6	¿Cree usted que se practican los valores del Congreso de la República?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que los valores del Congreso de la República influyen en usted?	✓		✓		✓		
8	¿Recibe incentivos por su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Mantiene buenas relaciones laborales con su jefe de área?	✓		✓		✓		
10	¿Las relaciones con sus demás compañeros lo motivan a tener un mejor desempeño laboral?	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Comunicación.								
11	¿Existe problemas de comunicación entre las áreas administrativas?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que la comunicación con su jefe superior influye en sus labores?	✓		✓		✓		
13	¿Existe una comunicación afectiva y amigable dentro de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa entre las áreas?	✓		✓		✓		
15	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de su área (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez evaluador: Caallalán Morales Santiago DNI: 25514954

13 de 06 del 2018

Especialidad del evaluador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1. Trabajo desafiante.							
1	¿El Congreso de la República ofrece oportunidades laborales que les permita aprender y crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
2	¿El Congreso de la República facilita nuevas oportunidades laborales para el logro de mejores resultados a partir de un reto en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿El Congreso de la República brinda líneas de carrera que le permita crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
4	¿En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que las capacitaciones influyen y benefician su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Recompensas equitativas.							
6	¿En el Congreso de la República se tiene por igual las oportunidades de ascenso?	✓		✓		✓		
7	¿Los ascensos laborales son frecuentes?	✓		✓		✓		
8	¿Priorizan el reconocimiento laboral en su área laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Ha recibido reconocimientos o elogios de su jefe por realizar un buen trabajo en el último año?	✓		✓		✓		
10	¿Es justo el reconocimiento de su jefe respecto a su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3. Condiciones favorables.							
11	¿Las condiciones físicas del trabajo, como la oficina, ventilación y el equipo necesario, son adecuadas y óptimas para emplear sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
12	¿Realiza sus actividades / funciones en un buen clima laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿El Congreso de la República mantiene un sistema informático eficaz?	✓		✓		✓		
15	¿Los problemas de sistema informático en su área son frecuentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez evaluador: Gallardo Marcos Santiago DNI: 25314959

13.06 de 2018

Especialidad del evaluador: My Docencia e Investigación docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma

Anexo 5. Constancia de autorización para la investigación**CONSTANCIA****EL RESPONSABLE DEL GRUPO FUNCIONAL DE CONTROL
PATRIMONIAL DEL DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA -
CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

HACE CONSTAR:

Que la estudiante de Maestría en Administración de Negocios – MBA, de la “Universidad César Vallejo”, Yosselyn Rafaella Flores Sánchez, identificada con código N° 7000463407, aplicó los cuestionarios de evaluación necesario para su estudio de investigación de Tesis al personal del Departamento de Logística.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime correspondiente.

Lima, 30 de Julio del 2018.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hugo Ramírez Santome', written over a horizontal dotted line.

Hugo Ramírez Santome
Responsable del Grupo Funcional de Control Patrimonial
Área de Abastecimiento - Logística
Congreso de la República

Alfa de Cronbach

Resultado ALFA DE CRONBACH - P-PILOTO 20 - MBA - Rafaella.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARI/
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\Usuario\Desktop\SPSS- TESIS MBA - DATA - 2018\ALFA DE CRONBACH - 2018 - P-PILOTO 20 PERSONAS- Rafaella\ALFA - PRUEB

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

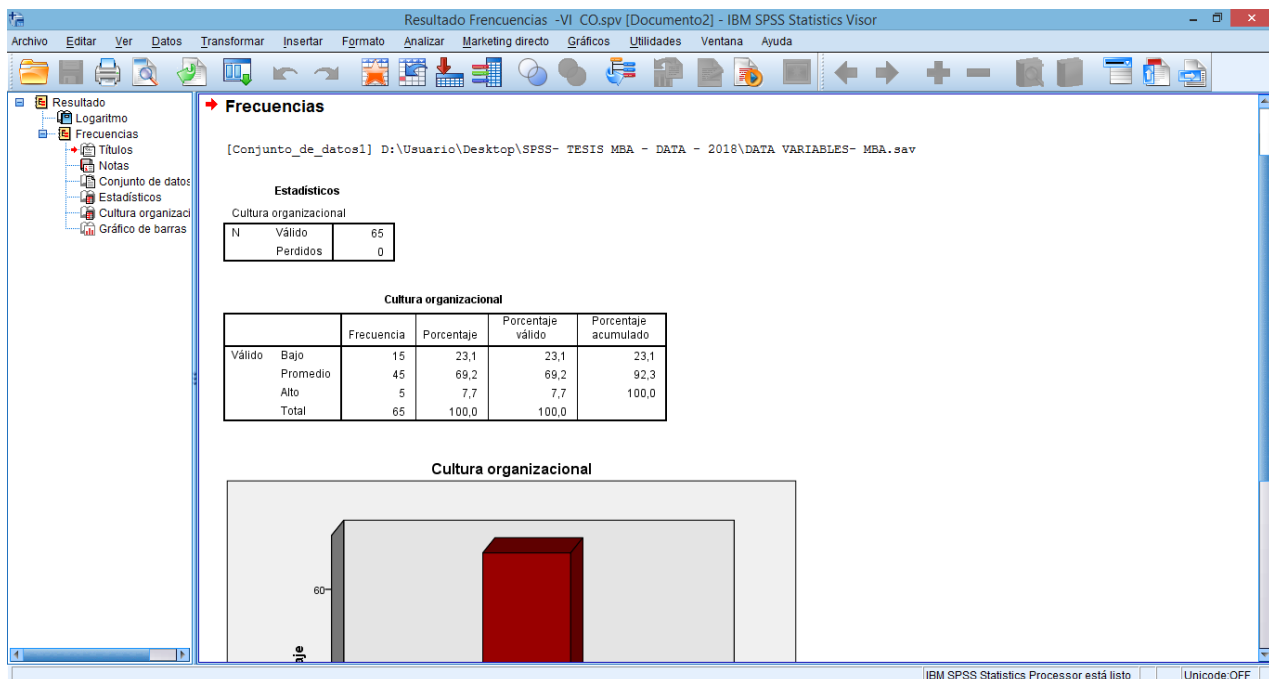
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

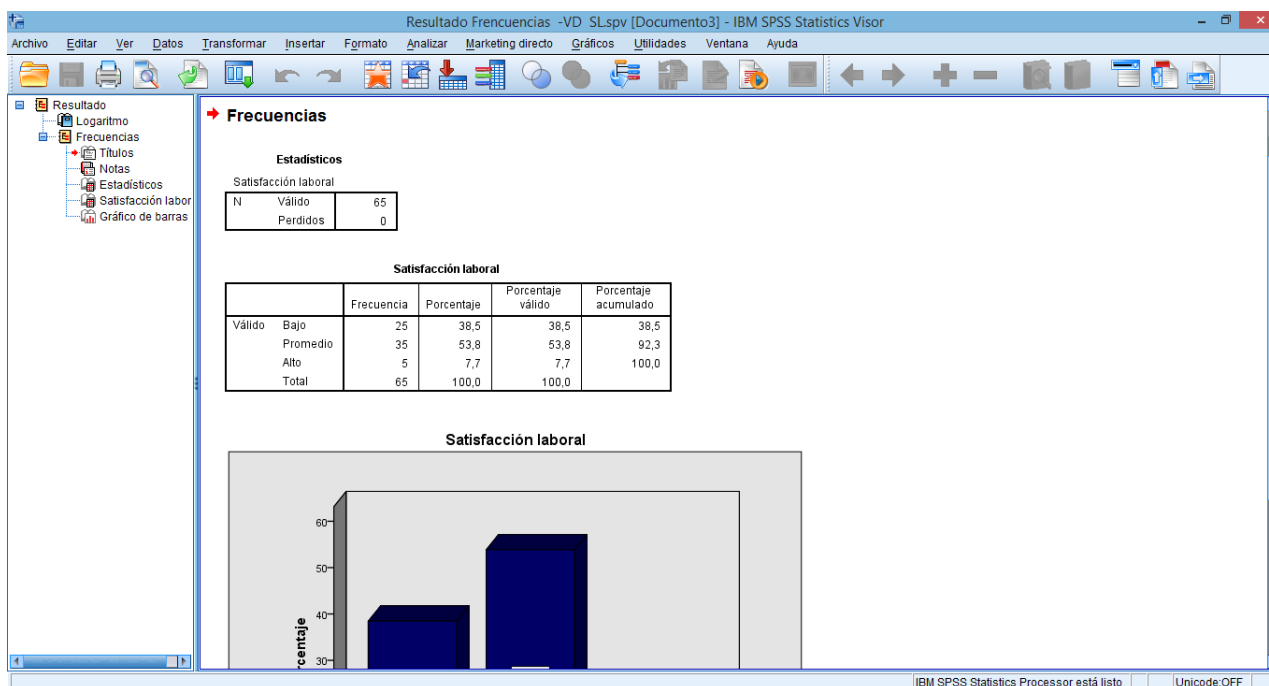
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera usted que se identifica con la misión del Congreso de la República?	78,5500	155,945	,979	,970

Frecuencias – Cultura Organizacional



Frecuencias – Satisfacción laboral



Regresión logística ordinal

Resultado HIPOTESIS - Sig - PR Cuadr - (VD - VI) - MBA Rafaella.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Logaritmo
PLUM - Regresión ord
Títulos
Notas
Conjunto de datos
Advertencias
Resumen de proc
Información de aju
Bondad de ajuste
Pseudo R cuadro
Estimaciones de

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
Satisfacción laboral	Bajo	25	38,5%
	Promedio	35	53,8%
	Alto	5	7,7%
Cultura organizacional	Bajo	15	23,1%
	Promedio	45	69,2%
	Alto	5	7,7%
Válido		65	100,0%
Perdidos		0	
Total		65	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo Intercepción	72,991			
Final	,000	72,991	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Resultado HIPOTESIS - Sig - PR Cuadr - (VD - VI) - MBA Rafaella.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Logaritmo
PLUM - Regresión ord
Títulos
Notas
Conjunto de datos
Advertencias
Resumen de proc
Información de aju
Bondad de ajuste
Pseudo R cuadro
Estimaciones de

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,675
Nagelkerke	,809
McFadden	,625

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[VD = 1.00]	-36,948	3113,702	,000	1	,991	-6139,691	6065,795
	[VD = 2.00]	-17,493	2812,299	,000	1	,995	-5529,497	5494,512
Ubicación	[V=1.00]	-55,039	3806,803	,000	1	,988	-7516,237	7406,158
	[V=2.00]	-35,695	3113,702	,000	1	,991	-6138,438	6067,048
	[V=3.00]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Yosselyn Rafaela Flores Sanchez titulada: **La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 18 de Julio del 2018.

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051413501&o=983435693&lang=es&s=3>

feedback studio

Tesis Flores

7 de 14

Resumen de coincidencias

23 %

1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 6 %

2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 2 %

3 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 %

4 www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet 1 %

5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 %

6 Duque Orozco, Yenni Vi... Publicación 1 %

7 www.scribd.com Fuente de Internet 1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:
Br. Yosselyn Raftella Flores Sorchez

ASESORA:
Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:
Administración de Negocios - MBA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Página: 1 de 95 | Número de palabras: 14986 | Text-only Report | High Resolution | Activado

08:02 p.m. 18/07/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Flora Sanchez Yonelym Rajaela
D.N.I. : 73250179
Domicilio : Jr. Villa Rica 459, Lda. Puse Dpto. E. Urb. Peru
Teléfono : Fijo : 565-1959 Móvil : 943.372.336
E-mail : yonelym.2005@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Administración de Negocios - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Flora Sanchez Yonelym Rajaela

Título de la tesis:

La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso
de la República en el Cercado de Lima, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : RajaelaFlora

Fecha : 12 de Setiembre de 2018.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Flores Sanchez Youshyra Ralaxlla

INFORME TÍTULADO:

La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso
de la República en el Cercado de Lima, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN